

Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana

SUPSI

Officine di Bellinzona 2008 Lo sciopero e la sua eredità

Maël Dif-Pradalier, Angelica Lepori, Agnese Strozzega

Manno, luglio 2018

Sommario

Premessa.....	3
Ringraziamenti.....	4
1. Quadro della ricerca.....	5
1.1. Obiettivi dello studio.....	7
1.2. Metodologia.....	7
1.3. Il rapporto.....	11
2. Situazione precedente lo sciopero.....	13
2.1. Lavoratori all'Officina.....	13
2.2. Trasformazioni aziendali.....	14
2.3. La costituzione del collettivo di resistenza.....	16
2.4. I giorni precedenti lo sciopero.....	19
3. Lo sciopero del 2008.....	21
3.1. Un'impronta indelebile.....	22
3.2. Due "no" per costruire un'alternativa.....	23
3.3. I motori dello sciopero: la pitturaeria, le assemblee e il Comitato.....	25
3.4. Un pacco di riso.....	28
3.4.1. Istituzioni politiche.....	31
3.4.2. Posizioni sindacali.....	32
3.5. Il vissuto della direzione aziendale.....	34
3.6. L'esito dello sciopero.....	36
4. "L'altra metà della resistenza".....	37
4.1. Il vissuto dei famigliari.....	37
4.2. Il ruolo delle compagne degli operai.....	40
4.3. La fine dello sciopero e la nascita del gruppo Officina Donna.....	41
4.4. Atteggiamento degli uomini.....	43
5. Dopo lo sciopero.....	45
5.1. Le trattative.....	45
5.2. Il declino programmato.....	47
5.3. L'Officina FFS di Bellinzona nel tessuto socio-economico regionale.....	52
5.3.1. La convenzione del 2013.....	54
5.3.2. Il futuro dello stabilimento.....	57

5.3.3. Posizioni mutate	59
5.3.4. La risposta dei lavoratori	62
6. Lezioni dello sciopero (riflessioni)	67
6.1. Che bilancio trarre oggi dallo sciopero?.....	69
6.2. Una continuità d'azione e d'impegno paradossale	72
6.3. I rapporti con i sindacati	75
6.3.1. Una lotta autonoma (dal sindacato).....	79
6.4. La pittura: il luogo simbolo della lotta	80
7. Conclusione: quale eredità per lo sciopero?	82
Allegati	86
Allegato 1 - Abbreviazioni e organismi citati.....	87
Allegato 2 - Personaggi	89
Allegato 3 - Bibliografia.....	92

Premessa

Il lavoro qui presentato si focalizza sullo sciopero avvenuto nel 2008 all'Officina delle Ferrovie Federali Svizzere (FFS) di Bellinzona¹. Lo studio è stato commissionato dall'Associazione Giù le mani dall'Officina e dai sindacati SEV e Unia, con un sostegno finanziario da parte della Città di Bellinzona.

Il progetto è stato affidato a un gruppo di ricercatori del Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale (DEASS) della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI). L'unità di ricerca in lavoro sociale del DEASS si caratterizza per un'attenzione particolare alle tematiche del lavoro e della sua organizzazione e ha contribuito in diversi modi al dibattito attorno all'Officina di Bellinzona. Innanzitutto, alcuni suoi membri hanno fornito un appoggio scientifico al Comitato di sciopero. Durante lo sciopero e nel corso delle trattative ad esso susseguitesesi, il Comitato di sciopero si era infatti avvalso della partecipazione, con voce consultiva (e mantenendo intatta la propria autonomia, caratteristica principale di questo sciopero), di alcune personalità politiche e intellettuali locali. Secondariamente, l'unità di ricerca ha svolto lo studio del 2010 sui potenziali di sviluppo dell'Officina (Rudel *et al.*, 2010), su mandato del Consiglio di Stato ticinese. In seguito allo sciopero e il destino previsto dalle FFS per l'Officina ormai stravolto, si trattava infatti di valutare il miglior futuro per questo stabilimento. A queste due esperienze si aggiunge una ricerca, avviata prima degli avvenimenti legati allo sciopero, svolta presso l'Officina e un'azienda di un altro settore (Coop) per rilevare l'incidenza delle condizioni di lavoro sulla sfera privata e la salute.

¹ L'Officina è una struttura industriale che si occupa della manutenzione di veicoli ferroviari (carri e locomotive).

Ringraziamenti

Ringraziamo sentitamente tutte le persone intervistate nell'ambito di questo studio per averci concesso il loro tempo e per aver condiviso con noi fatti, impressioni e ricordi importanti.

Questo lavoro non sarebbe stato possibile senza il prezioso contributo finanziario da parte dei suoi committenti e sostenitori. Si ringraziano il comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, i sindacati SEV e Unia e il Municipio di Bellinzona.

La nostra riconoscenza va anche a Simone Horat, per averci gentilmente messo a disposizione il materiale raccolto durante un progetto di tesi di dottorato su questo tema.

Un sentito grazie anche a Spartaco Greppi, professore SUPSI e responsabile dell'unità di ricerca dell'Area lavoro sociale del DEASS, per aver riletto attentamente i nostri testi fornendoci suggerimenti e consigli preziosi.

1. Quadro della ricerca

Lo studio dello sciopero dell'Officina si inserisce inevitabilmente all'interno di un'analisi più generale delle dinamiche che caratterizzano il mercato dell'impiego e l'organizzazione del lavoro negli ultimi 30 anni. L'Officina e l'evento del 2008 sembrano quindi assumere la valenza di uno "studio di caso" nel quale si possono ritrovare le principali caratteristiche di queste trasformazioni del mercato del lavoro e una forma di risposta che i lavoratori direttamente confrontati ad esse cercano di dare.

A partire dalla fine degli anni 1970, il passaggio da un sistema produttivo di tipo fordista, basato essenzialmente sulla produzione di beni standardizzati per un consumo di massa, a un modello di crescita chiamato post-fordista, che mira soprattutto a differenziare la produzione, puntando sulla qualità dei prodotti, sulla continua innovazione e sulla rapida soddisfazione delle esigenze dei clienti e del mercato, ha come conseguenza una profonda trasformazione delle condizioni di impiego e di lavoro. Alla base di queste trasformazioni troviamo l'idea di flessibilità, intesa sia come "flessibilità dell'occupazione" (che si riferisce alla possibilità di far variare il numero di persone occupate in relazione ai bisogni produttivi) sia come "flessibilità della prestazione" (che si riferisce invece alla possibilità di modificare i parametri con cui la forza lavoro viene impiegata, come ad esempio gli orari o ritmi di lavoro) (Boyer, 1993 & 2004; Gallino, 2008; Brunhes, 1989). Una trasformazione che ha come conseguenza, per una parte almeno dei lavoratori e delle lavoratrici, un aumento generalizzato del sentimento di insicurezza professionale e personale (Marazzi, Lepori e Campello, 2007; Gallino, 2007; Castel, 2003).

Un altro elemento che caratterizza la nuova organizzazione del lavoro è quello dell'intensificazione dei ritmi di lavoro. Dopo un periodo in cui sembrava ci si avviasse ad una diminuzione tendenziale dell'orario di lavoro, oggi ci sono molti segnali che indicano una controtendenza. I tempi di lavoro sono in costante aumento, in particolare a causa dell'aumento delle ore straordinarie e della flessibilizzazione (annualizzazione) dell'orario di lavoro. Inoltre, anche a causa dello sviluppo tecnologico, aumenta il tempo di lavoro produttivo, le nuove forme organizzative impongono una riduzione, se non la cancellazione, dei cosiddetti "tempi morti" e una confusione fra tempi di lavoro e tempi privati, provocando un'intensificazione dei ritmi di lavoro² (Maurani, 2017; Gollac, 2012; Gollac, Volkoff & Wolff, 2014).

Anche le aziende pubbliche e le ex regie federali svizzere (Posta, Swisscom e FFS) vengono toccate da queste trasformazioni (Rudel *et al.*, 2010; Pestoni, 2017), come avviene nello stesso periodo in altri Paesi europei (Linhart, 1994; Dif-Pradalier, 2009; Boussard *et al.*, 2015). In particolare attraverso le politiche di aziendalizzazione e privatizzazione viene rimessa in discussione la garanzia di stabilità dei posti di lavoro e il ruolo di queste aziende nella creazione di una coesione sociale e culturale a livello federale e cantonale (Marazzi & Greppi, 2008).

Per quanto riguarda le FFS, il cambiamento avviene con l'approvazione nel 1998 di una modifica della Legge federale sulle FFS (Lfferr) che sancisce il passaggio delle stesse da azienda pubblica a società anonima a statuto speciale (il capitale è ancora detenuto dalla

² Per una panoramica statistica si può fare riferimento ai dati dell'"Inchiesta svizzera sulla salute" e alla "Rilevazione sulla forza lavoro in Svizzera" (Rifos) pubblicate regolarmente dall'Ufficio federale di statistica (www.bfs.admin.ch) o alle pubblicazioni della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (www.eurofound.europa.eu).

Confederazione). In seguito, e come avviene per l'intero settore ferroviario europeo, l'azienda promuove un processo di divisionalizzazione³ che porta alla creazione di tre divisioni (Viaggiatori, Merci FFS Cargo e Infrastruttura) alle quali si aggiungono il settore Immobili e i settori centrali. Le divisioni e i settori sono autonomi uno dall'altro e gestiti secondo i criteri propri dell'economia di mercato. Secondo la direzione dell'azienda l'obiettivo di questa modifica è quello di permettere alle FFS di entrare nel mercato liberalizzato in una posizione di maggiore concorrenzialità e di preparare la strada alla privatizzazione di alcune parti dell'azienda.

Un altro momento significativo è quello della riforma della Legge sul personale federale entrata in vigore il 1° gennaio 2001. Questa modifica abolisce lo statuto di funzionario pubblico e lo sostituisce con un contratto collettivo di lavoro (CCL) che modifica le condizioni di assunzione e di impiego del personale, rendendone meno stabile la posizione professionale e ampliando la possibilità di assumere dipendenti con statuti definiti atipici (lavoratori interinali, a chiamata, ausiliari, ecc.). Alle FFS il CCL viene approvato nel 2001.

Le Officine di Bellinzona rivestono da sempre un ruolo importante nell'economia della regione occupando un numero considerevole di persone in modo diretto o indiretto (lungo la catena dei subcontraenti locali) e partecipando allo sviluppo economico del Sopraceneri. Ancora oggi, nonostante i ridimensionamenti e le ristrutturazioni, l'Officina dà lavoro a oltre 300 persone, un numero importante vista la grandezza media degli insediamenti industriali cantonali⁴. E' importante sottolineare che attorno all'Officina operano poi numerose aziende che fanno parte di quello che viene chiamato l'indotto. Secondo alcune stime elaborate dalle maestranze, la cifra d'affari di questo indotto si aggira attorno ai 130 milioni di franchi (l'equivalente di quella media dell'Officina).⁵ Le trasformazioni che caratterizzano le FFS non risparmiano le Officine. Con la divisionalizzazione l'Officina passa sotto la direzione del settore Merci (FFS Cargo). Nel 2009 torneranno poi alla divisione Viaggiatori.

In questi anni una serie di riorganizzazioni prevede diminuzioni del personale, la più importante delle quali tocca lo stabilimento di Biasca chiuso nel 2001 (Visconti, 1992). Alcune lavorazioni come la falegnameria e la saldatura e alcune attività specifiche (meccanica comune, lavorazione delle lamiere e manutenzione dell'impresa) vengono inoltre esternalizzate.

A livello di organizzazione interna e di gestione della manodopera vengono messi in atto alcuni processi che mirano essenzialmente a introdurre nella gestione aziendale strumenti propri del settore privato (Greppi & Marazzi, 2008; Lepori, 2011).

E' in questo contesto che viene concepito il piano di ristrutturazione che porterà le maestranze ad entrare in sciopero tra il mese di marzo e quello di aprile del 2008. I lavoratori si oppongono a un piano che prevede la soppressione di più di 120 posti nel

³ Questo processo di divisionalizzazione e di separazione delle attività (commercializzazione da una parte, infrastrutture dall'altra) concerne l'insieme delle industrie di rete (energia, telefonia, ecc.).

⁴ Cfr. Ufficio di statistica del Cantone Ticino, "Industria e servizi", 2018: www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=temi.tema&prold=40&p1=41

⁵ Durante lo sciopero viene anche redatta una lista, verosimilmente non completa, delle principali aziende che hanno relazioni con l'Officina: Rosalenny SA, Casram SA, Termogamma SA, Metal 4 SA, Damec SA, Pina Petroli SA, Tenconi SA, Savre SA, Centonze SA, Pedrazzini SA, Debrunner Acifer SA, Bossi & Bersani SA, Officine Rigamonti.

settore delle locomotive con lo spostamento di questa lavorazione a Yverdon-les-Bains e la creazione di una joint venture⁶ con aziende private per quel che riguarda la manutenzione dei carri merci.

A fianco dei lavoratori si crea una grande solidarietà. La mobilitazione coinvolge moltissime persone. Centro di questa azione diventa la “pittureria” (locale della fabbrica utilizzato per la verniciatura dei carri e delle locomotive): lì si organizzano le assemblee dei lavoratori, si decidono le modalità e azioni concrete della lotta e si esprime la solidarietà dei cittadini. Conferenze, pasti, concerti e assemblee ritmano le giornate del movimento. Inoltre moltissime persone partecipano alle diverse manifestazioni di sostegno. Quest’evento lascerà un segno nella storia e nella memoria di tutti coloro che, in un modo o nell’altro, vi prendono parte.

Dopo 30 giorni di sciopero, durante i quali la fabbrica rimane completamente ferma e occupata dai lavoratori, quest’ultimi ottengono il ritiro incondizionato del piano di ristrutturazione e precise garanzie per il mantenimento dei posti di lavoro a Bellinzona. Si apre una nuova fase di trattative con una Tavola rotonda che coinvolge i lavoratori, la direzione delle FFS e le autorità politiche federali e cantonali, per ridare un futuro allo stabilimento di Bellinzona. Una fase tutt’ora in corso.

1.1. Obiettivi dello studio

Il progetto di ricerca qui presentato si inserisce nella riflessione e nella discussione attorno al decimo anniversario dello sciopero dell’Officina. L’obiettivo non è però tanto quello di rievocare storicamente gli avvenimenti di dieci anni fa, quanto quello di analizzare gli elementi che hanno caratterizzato quell’esperienza di lotta per riflettere su come trasmettere e mantenere viva la memoria storica tra le nuove generazioni di lavoratori dell’Officina. Durante i dieci anni che ci separano dallo sciopero, il collettivo dei lavoratori ha mantenuto un’attività costante, ma per la generazione che ha guidato quell’esperienza si tratta di riflettere sulla situazione attuale per garantire in seno al collettivo il ricambio generazionale.

In particolare lo studio ha i seguenti obiettivi:

- analizzare le caratteristiche della lotta e della sua organizzazione che hanno reso possibile il mantenimento di un collettivo di lavoro stabile;
- comprendere il ruolo della società civile, delle istituzioni politiche e delle organizzazioni sindacali in questa esperienza;
- capire il ruolo e l’importanza attribuiti dagli attori intervistati all’Officina come insediamento industriale del cantone Ticino;
- rilevare i punti di vista, le criticità e le potenzialità della discussione attuale attorno al futuro dello stabilimento.

1.2. Metodologia

Lo studio fa riferimento in particolare alla ricerca qualitativa di tipo induttivo nella quale il processo di costruzione della conoscenza è interattivo e si modifica continuamente nel

⁶ Accordo commerciale tra aziende.

corso del lavoro di ricerca stesso. I ricercatori interpretano i dati nel momento in cui li acquisiscono e questo implica un lavoro continuo di revisione e re-interpretazione di quanto raccolto sul terreno (Becker, 2002).

Nel caso dell'Officina questo è ancora più vero proprio perché, se da una parte lo sciopero rappresenta un avvenimento con un inizio e una fine, dall'altra le conseguenze di questa mobilitazione, così come le questioni da essa poste (lo sviluppo e la collocazione dello stabilimento industriale) continuano a essere d'attualità influenzando inevitabilmente il lavoro di ricerca stesso.

Gli strumenti di raccolta dati utilizzati si rifanno a quelli dell'etnografia e della storia sociale che da tempo sono utilizzati anche nella sociologia (Cardano, 2011; Goffman, 1981). Lo studio mira soprattutto a raccogliere le percezioni e il vissuto dei protagonisti di quegli avvenimenti per coglierne le somiglianze e le differenze tenendo presente la collocazione degli attori intervistati sia all'interno dell'organizzazione aziendale che dell'organizzazione del movimento di sciopero e non da ultimo la loro appartenenza generazionale.

Il ruolo dei ricercatori diventa quindi quello di restituire questo vissuto e le emozioni che esso genera. Trattandosi di un evento relativamente recente le cui vicende e conseguenze sono ancora di attualità, questo compito ha presupposto un lavoro di "presa di distanza" effettuato attraverso l'utilizzo di strumenti propri dell'analisi sociologica e della storia orale.

Lo studio si è svolto in tre fasi essenziali.

Dapprima, attraverso la consultazione di documenti pertinenti, quali organigrammi e documentazione riguardanti l'attività dell'Officina di Bellinzona, documenti pubblici delle FFS, documentazione delle trattative tra maestranze e FFS, scambi di corrispondenza fra le parti, convenzioni tra Canton Ticino e FFS, si è voluto cercare di ricostruire la storia e gli elementi caratterizzanti questa esperienza di lotta e il contesto aziendale nel quale essa si inserisce. Una parte importante di questo materiale ci è stato fornito dall'Associazione Giù le mani dall'Officina. Abbiamo inoltre consultato l'archivio sullo sciopero depositato presso la Fondazione Pellegrini-Canevascini. Non abbiamo inoltre mancato di considerare i diversi studi realizzati precedentemente sulla tematica. Infine, un membro dell'Associazione ci ha trasmesso i contenuti del forum pubblico on-line aperto in occasione dello sciopero e alimentato fino al 2012.

La parte centrale del lavoro risiede nelle interviste condotte con i diversi attori coinvolti nella storia dello sciopero. Occorre precisare che la maggior parte di queste interviste si sono svolte nel momento in cui è iniziata la discussione sul possibile spostamento dell'Officina dall'attuale sede di Bellinzona verso una collocazione in un altro comune del cantone, ma in un momento in cui i contorni del nuovo progetto non erano ancora definiti.

Le persone più indicate per un incontro sono state selezionate di concerto con i committenti dello studio. Anche in questo caso si è proceduto con un metodo induttivo nella misura in cui la lista delle persone è stata aggiornata e completata dai ricercatori durante lo svolgimento dello studio stesso sulla base delle riflessioni che scaturivano dalle analisi in corso. Si tratta di individui coinvolti in diversi modi nelle vicende dello sciopero e che, attraverso il loro vissuto o la loro posizione, potessero contribuire in modo eloquente a illustrare gli aspetti da esplorare.

I colloqui si sono tenuti con:

- 10 collaboratori attuali dell'Officina già presenti al momento dello sciopero
- 3 collaboratori attuali dell'Officina entrati in funzione dopo lo sciopero

- 7 collaboratori dell'Officina attivi durante lo sciopero ma non più in funzione attualmente
- il direttore dell'Officina in funzione durante lo sciopero, non più in funzione attualmente (Roland Kuster)
- 2 direttori dell'Officina in funzione prima dello sciopero (Alfredo Keller e Paul Haener)
- il direttore del Centro di competenza (Simone Bernasconi)
- il mediatore incaricato della Tavola rotonda e della Piattaforma (Franz Steinegger)
- il Consigliere di Stato attualmente a capo del DFE (Christian Vitta)
- la Consigliera di Stato a capo del DFE al momento dello sciopero (Laura Sadis)
- il Consigliere di Stato a capo del DT al momento dello sciopero (Marco Borradori)
- il sindaco di Bellinzona in carica al momento dello sciopero (Brenno Martignoni)
- 2 segretari sindacali (Pietro Gianolli, SEV; Matteo Pronzini, Unia)
- 1 presidente sindacale (Giorgio Tuti, SEV)
- il coordinatore dell'MPS - Ticino (Giuseppe (Pino) Sergi)
- 5 compagne di scioperanti membri del Gruppo Donne
- 1 compagna di scioperante non membro del Gruppo Donne
- 2 membri del Gruppo Donne non coniugate a uno scioperante
- 5 figli di scioperanti
- 4 rappresentanti della società civile
- 3 ricercatori (Federico Corboud, Matteo Poretti, Christian Marazzi)

Si è inoltre tenuta un'intervista di gruppo con il Comitato di sciopero di allora, alla quale hanno preso parte 5 persone (Mauro Beretta, Ivan Cozzaglio, Ezio Della Torre, Gianni Frizzo, David Simoneta).

Completano infine queste interviste 3 colloqui condotti da Simone Horat, nell'ambito di una ricerca precedente, a persone poi incontrate ulteriormente da noi.

Il direttore di FFS Cargo nel periodo precedente lo sciopero (Daniel Nordmann), dopo una breve conversazione telefonica, ci ha invece negato un'intervista.

Per quanto riguarda le FFS, le interviste da noi richieste sono state rifiutate (attraverso il coordinatore della comunicazione per il Ticino), in quanto le trattative concernenti l'avvenire dell'Officina erano ancora in corso. I nostri tentativi erano rivolti all'attuale direttore dell'Officina (Felix Hauri), al direttore di FFS Cargo (Nicolas Perrin), al capo della divisione Viaggiatori (Jeannine Pilloud⁷), al capo della divisione Immobili (Jürg Stöckli), all'allora vice-direttore dell'Officina (Luca Bernasconi) e al responsabile delle risorse umane all'Officina prima dello sciopero (Efrem Serio).

Anche l'allora capo del Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e della comunicazione (DATEC) (Moritz Leuenberger) ha preferito rinunciare ad essere

⁷ Al momento della stesura del presente rapporto, questa funzione è occupata da una diversa persona.

intervistato, in quanto non più coinvolto nella vicenda. Non siamo inoltre riusciti ad ottenere risposta da un presidente sindacale e da un allora consigliere nazionale.

Un declino o una mancata risposta al nostro invito ha infine caratterizzato 12 collaboratori ed ex collaboratori dell'Officina e 1 compagna di scioperante. I motivi addotti sono da ascrivere alla mancanza di tempo da una parte e alla difficoltà, dall'altra, di ripercorrere una storia, ancora recente, proprio nel momento in cui si stava vivendo un altro momento cruciale.

I temi principali trattati durante i colloqui sono rimasti costanti indipendentemente dall'identità degli interlocutori. Dopo aver situato la persona rispetto allo sciopero (ruolo, rapporto all'Officina, profilo socio-professionale), le prime domande portavano sul vissuto personale (e familiare) dello sciopero, sia a livello fattuale che dal punto di vista dei vissuti e delle percezioni. Si passava in seguito alla tematica del dopo sciopero, per esplorare da un lato i cambiamenti avvenuti dal punto di vista aziendale e dall'altro la pertinenza di mantenere una resistenza. Si arrivava infine alle sensazioni e agli auspici concernenti il futuro dell'Officina, cercando di cogliere il ruolo e il significato che gli interlocutori attribuivano a questo insediamento industriale all'interno del tessuto economico ticinese e della città di Bellinzona. All'interno di questi tre temi, le domande specifiche sono state adattate ai differenti soggetti intervistati.

Il numero di persone intervistate e la modalità con cui è stato creato il gruppo di persone da intervistare non possono considerarsi rappresentativi dell'intero universo a cui l'Officina fa riferimento. Trattandosi di uno studio qualitativo volto soprattutto a sondare il vissuto e l'elaborazione dell'esperienza da parte dei protagonisti, la ricerca non può essere vista come una ricostruzione storiografica di quella esperienza e portare alla costruzione di una visione generalizzata e di una percezione collettiva, ma rappresenta un elemento per capire meglio i vari punti di vista in gioco. L'eterogeneità, sia per caratteristiche demografiche (sesso, età⁸) che per funzione e posizione ricoperte, garantisce del resto una visione relativamente ampia degli attori e delle visioni in gioco.

La terza fase del lavoro ha previsto una discussione dei dati raccolti sul terreno con i committenti e i finanziatori dello studio per favorire l'incontro e la discussione tra le persone coinvolte.

I ricercatori hanno fondamentalmente messo a disposizione le loro competenze e conoscenze scientifiche per contribuire a creare una memoria scritta di questo avvenimento affinché questa lettura possa servire ai committenti per orientare la loro pratica organizzativa e di trasmissione della memoria storica. In questo senso lo studio fa riferimento alla teorie della ricerca intesa come "pratica di inchiesta nella quale la produzione della conoscenza e la sua messa in pratica nell'azione sono intimamente legate"⁹ (Friedberg in Lafaye, 2009: p. 118).

⁸ Precisiamo che l'età media dei collaboratori (ed ex collaboratori) intervistati e già in funzione al momento dello sciopero si aggira attorno ai 57 anni, ciò che corrisponde a 9 anni in più rispetto all'età media del personale dell'Officina circa 9 anni prima. È da notare che i collaboratori che non hanno dato seguito al nostro invito presentano un'età media simile.

⁹ La traduzione è degli autori (versione originale: "pratique d'enquête où la production de la connaissance et sa mise en œuvre dans l'action sont intimement liées").

1.3. Il rapporto

Il testo¹⁰ inizialmente ripercorre, a partire dagli anni 1970 fino a giungere alla situazione attuale, gli avvenimenti salienti che possono essere considerati come strettamente legati allo sciopero, collocando così un evento durato 33 giorni nella propria continuità, fatta anche di presupposti e di preparazione prima, di incertezze e di fermenti dopo.

Si procede così cronologicamente, con un secondo capitolo (il primo essendo quello presente intitolato Quadro della ricerca) a rievocare i principali cambiamenti avvenuti negli anni in seno all'Officina, alle FFS e al lavoro in generale, come anche le risposte di tipo sindacale a tali mutamenti.

Un terzo denso capitolo si focalizza sul mese di sciopero, in particolare sul vissuto e le emozioni dei diversi attori implicati, ma anche sulla conduzione pratica e sociale del movimento. Si presenta inoltre il ruolo giocato dalle autorità politiche, dalle organizzazioni sindacali e dalla popolazione locale.

Il quarto capitolo tratta dell'impatto sulle famiglie dei lavoratori, del loro ruolo, dell'azione delle compagne durante lo sciopero e degli effetti dello sciopero sui figli adolescenti divenuti nel frattempo adulti.

Il quinto capitolo affronta la questione dell'eredità dello sciopero in termini di rapporti tra maestranze e direzione aziendale, di sviluppo industriale, di costrizione del collettivo e degli ultimi avvenimenti in data.

Questa prima parte si vuole descrittiva, sforzandosi di esporre il punto di vista delle diverse parti implicate nella faccenda attraverso la narrazione e le confidenze degli interlocutori.

Nella parte finale, ci si impegna invece ad analizzare i diversi elementi di questa storia e a riflettere su aspetti legati alle trasformazioni del lavoro, alla strategia rivendicativa e ai rapporti con i sindacati, ma anche alle poste in gioco sottostanti le lotte di classe. Basandosi sulle testimonianze raccolte e offrendo uno sguardo caleidoscopico sullo sciopero e i suoi sviluppi ulteriori, ci si interroga sul bilancio e le lezioni che si possano trarre da questa esperienza a dieci anni di distanza. In questo modo si mette in evidenza l'eredità dello sciopero.

Le citazioni tratte dalle interviste realizzate e riportate nel presente rapporto sono state parzialmente anonimizzate per quanto riguarda i collaboratori dell'Officina (tranne i direttori, rispettivamente i membri del Comitato di sciopero), le loro famiglie e i membri della società civile.¹¹

¹⁰ Nel testo, per semplificare la lettura, dove non specificato, viene usata la forma maschile per identificare sia uomini che donne. E' importante sottolineare che l'Officina ha una manodopera essenzialmente maschile, il numero di donne impiegate è inferiore a 5 su un totale di più di 300 collaboratori. Inoltre, se non specificato, il termine operaio identifica indistintamente gli artigiani specializzati e il personale non qualificato.

¹¹ Tra parentesi, figura una breve categorizzazione della persona che parla (iniziale, funzione, età). Si può trattare di un "operaio", "tecnico", "impiegato" o "quadro intermedio" attuale dell'Officina di Bellinzona, talvolta pure "membro della Commissione del personale (CoPe)", oppure di un collaboratore dell'Officina presente al momento dello sciopero ma nel frattempo "pensionato" o "dimissionario". Per quanto riguarda le famiglie, si esprime a volte la "moglie di un collaboratore" dell'Officina, eventualmente anche partecipante al "Gruppo Donne", oppure un "figlio" o una "figlia di un collaboratore" dell'Officina. Con il termine "simpatizzante", si fa infine riferimento a una persona della cosiddetta società civile che ha partecipato o si sente vicina alla mobilitazione.

Le citazioni orali sono state adattate alla forma redazionale quando necessario, mantenendo tuttavia quanto possibile i termini utilizzati dagli interlocutori.

2. Situazione precedente lo sciopero

Ho pensato a voi l'altro giorno in cimitero, constatando che molti sepolti, sulla foto portano la divisa da ferroviere. Qui erano tutti ferrovieri, non si chiedeva neanche: "dove lavori?" (E., simpatizzante, 77 anni).

Per la regione del Bellinzonese, l'Officina FFS svolge da generazioni un importante ruolo di datore di lavoro. Chi viene dal Sopraceneri ricorda di aver avuto un parente che ha lavorato presso le Officine o, più in generale, per la Ferrovia. L'importanza dello stabilimento va oltre la sua funzione di principale datore di lavoro industriale del cantone e funge anche da fulcro della vita sociale locale.

Si organizzava la vita attorno alle Officine, molti ferrovieri erano anche vignaioli e utilizzavano anche strumenti delle Officine, per esempio compravano, per forse 1 franco, un carro di assi disfatte dai vagoni e tutti le adoperavano per costruire pollai. Erano segni della presenza delle Officine. A un certo punto, la Ferrovia ha proceduto a un aumento generale degli stipendi e io sarei partito poco dopo per l'università a Friburgo, tant'è che mio padre, ferroviere, diceva che i miei studi erano permessi anche da quello (E., simpatizzante, 77 anni).

Numerosi sono coloro che evocano l'attaccamento della popolazione, ma anche di esponenti politici, a questo stabilimento come uno dei fattori determinanti del solido sostegno allo sciopero.

2.1. Lavoratori all'Officina

Una parte relativamente importante del personale dell'Officina FFS di Bellinzona ha svolto la quasi totalità della propria carriera all'interno del sito. Nel 2008, 157 collaboratori hanno al loro attivo almeno 20 anni di servizio. Ciò rappresenta il 36% del personale.

Tra gli addetti, grandi sono l'identificazione all'azienda e il piacere per il lavoro svolto. Mi sembra importante questa nozione identitaria molto forte, molto fordista per certi versi, la fabbrica, l'unità di luogo, di tempo, la comunità, quante volte Frizzo, con una certa nostalgia, ha ricordato come si andava a lavorare nel corso del Novecento, con la cravatta, con la giacca, questo forte richiamo alla professionalità (C. Marazzi).

Questo senso d'appartenenza rimane in parte intatto e per alcuni verrà addirittura rafforzato dall'esperienza dello sciopero. *Durante e dopo lo sciopero mi sono detto: "non pensavo di essere così sensibile rispetto al mio posto di lavoro, così riconoscente, mi sono immedesimato nella ditta, con la voglia che vada bene, perché se va bene la ditta vado bene anch'io. Per i primi 4 o 5 anni dopo lo sciopero, ogni marzo mi guardavo il filmato [film documentario di Danilo Catti "Giù le mani", 2008] e se lo guardo mi viene ancora da piangere (F., operaio, 57 anni).*

Elemento di questo attaccamento, negli anni 1970, 1980 e in parte 1990, i rapporti di lavoro sono ricordati come diretti e vicini.

Noi vivevamo con il capo settore. E per chi amava il lavoro c'era rispetto e c'era orgoglio. Poi è stato perso. Prima, quando avevamo un problema, andavamo a riunirci col capo, ci si parlava in modo diretto e si arrivava direttamente a risolvere la cosa, poi sono arrivati gli e-mail e il dover passare da sopra. Invece il dialogo della gente è la cosa più bella, se ci si conosce, in due parole si è già capito il problema (A., operaio pensionato, 66 anni).

Molti sono gli intervistati che ricordano un clima di lavoro gradevole, andato a loro parere deteriorandosi attraverso i processi trasformativi interni all'azienda.

In quegli anni, l'Officina è caratterizzata da molti come una fabbrica di tipo vetusto per tipo di lavorazione, modello d'organizzazione e materiale utilizzato. Diversi collaboratori incontrati narrano così del loro primo impatto con l'azienda giungendo da ambiti tecnicamente ed economicamente più dinamici: *mi è sembrato di tornare indietro di 40 anni* (F., operaio pensionato, 67 anni). Si tratta di un modello produttivo chiuso che, pur essendo collocato in un settore, quello federale, giudicato più stabile, pone i lavoratori in una posizione debole se confrontati con il mercato del lavoro esterno.

Noi ci siamo ritrovati ad essere più fragili rispetto a uno che lavorava nel privato, che era consapevole che se l'azienda non va molto bene si ritrova a casa, però aveva anche un vantaggio, quello di essere sempre più o meno aggiornato sui cambiamenti tecnici e tecnologici e quindi pronto a trovare lavoro anche da un'altra parte. Nel mio caso, ero lì da 35 anni, professionalmente ero morto, se avessi dovuto uscire, perché noi lavoravamo per tanti anni con una tecnologia sempre uguale. Quindi le preoccupazioni erano anche quelle, perché eravamo in tanti ad avere più di 20 anni di servizio (F., operaio pensionato, 67 anni).

La fedeltà professionale reca quindi con sé una parte di rischio dal momento in cui il posto di lavoro si rivela meno sicuro di quanto preventivato.

Durante i decenni precedenti, un posto di lavoro in seno alla Confederazione rappresenta invece una solidità finanziaria apprezzabile. La fierezza di far parte di un sistema, quello della Ferrovia, portatore di patrimonio elvetico (l'attraversamento delle Alpi grazie alla tecnica) e impregnato di valori nazionali (precisione, puntualità, pulizia) accompagna generalmente questi sentimenti.

Poi, nel corso degli anni più recenti, la longevità professionale dei dipendenti dell'Officina diminuisce, segno anche di politiche di gestione del personale trasformate e di un approccio al lavoro cambiato nel tempo. Numerosi cambiamenti di persone (presentati in un capitolo ulteriore) caratterizzano ormai i diversi livelli dell'organigramma, sgretolando la continuità lavorativa e l'unità inter-gerarchica. Nel 2012, meno del 10% dei collaboratori totalizza 20 anni o più di attività.

2.2. Trasformazioni aziendali

A partire dalla fine degli anni 1990, seguendo la logica dell'aziendalizzazione e della privatizzazione, le FFS portano avanti un processo di divisionalizzazione che crea la divisione Viaggiatori, Merci (FFS Cargo) e Infrastruttura e i settori Immobili e delle attività trasversali. Le divisioni sono autonome una dall'altra e gestite secondo i criteri propri all'economia di mercato. A seguito dell'abolizione nel 2001 dello statuto di funzionario pubblico, viene inoltre introdotto un contratto collettivo che rende meno stabile la posizione professionale del personale, aprendo la strada all'assunzione di dipendenti con statuti definiti atipici (lavoratori interinali, a chiamata, ausiliari ecc.). Inizialmente l'Officina viene collocata sotto la divisione Merci, perdendo una serie di lavori e di professioni artigianali legati alla manutenzione delle carrozze viaggiatori. Dopo lo sciopero, essa tornerà alla divisione Viaggiatori. Nel 2001 viene presentato un piano che prevede la soppressione di 70 posti di lavoro all'Officina di Bellinzona e la chiusura dello stabilimento di Biasca (Viscontini, 1992; Lepori, 2011).

I cambiamenti strutturali iniziati negli anni 1990 sono accompagnati da trasformazioni delle logiche aziendali. Prendendo spunto da un modello giapponese, si introduce il cosiddetto Kaizen, che ha come obiettivo essenzialmente quello di ridurre al minimo i processi lavorativi che non creano valore aggiunto, in modo da aumentare la produttività. Secondariamente si introduce una nuova gestione dei tempi di lavoro che determina la produttività non tanto sulla base del valore creato, ma sui tempi di lavoro impiegati dai dipendenti nelle diverse lavorazioni. Questi sistemi di organizzazione del lavoro sono volti ad aumentare l'efficienza, l'ordine e la pulizia e introducono consulenti estranei che interferiscono sulle procedure interne. Essi, e in particolare l'introduzione dei Kaizen, suscitano una certa resistenza da parte del personale produttivo che porta la direzione ad abbandonarlo, introducendo però poi sistemi simili con una diversa denominazione. *Poi fanno quei miglioramenti, questo lo chiamano il PMC¹², questa gente che viene dentro, non sa neanche cosa fai e ti sposta le cose, ti tira via questo: "di questo non c'è bisogno", "come non ce n'è bisogno? Lo uso per lavorare", assurdo* (F., operaio, 54 anni).

Questa situazione è vissuta da molti operai come un degrado del lavoro e delle sue condizioni. *In più di 100 anni di Officina, ci sono stati molti cambiamenti e non tutti erano sbagliati, certe cose si cambiavano a poco a poco e poi guardavi se andava bene. Invece poi il cambiamento è stato radicale, hanno buttato giù un castello. Ed è stata persa la cultura del lavoro manuale* (A., operaio pensionato, 66 anni).

Nella primavera del 2007, le FFS presentano un piano di ristrutturazione dell'Officina che implica un taglio importante sul personale impiegato. "Nei prossimi cinque anni FFS Cargo investe 30 milioni di franchi nello stabilimento industriale di Bellinzona ed avvia diversi programmi per aumentare la produttività. Questi provvedimenti consentono di fornire servizi di manutenzione a costi più bassi e causano una riduzione di circa 70 posti di lavoro nell'arco dei prossimi tre anni. Questa riduzione di personale non comporterà licenziamenti."¹³

Tale decisione è certo accolta con grande rammarico dai rappresentanti delle maestranze. Tuttavia, essa viene comunicata con anticipo e può essere dibattuta. L'allora direttore di FFS Cargo ci confida che, fra le varie riorganizzazioni da lui portate avanti, questa è stata difficile, essendosi preso cura di incontrare i diversi attori coinvolti – sindacati, maestranze, Consiglio di Stato e rappresentanti dei vari partiti politici- al fine di illustrare loro le ragioni e la necessità di tali provvedimenti. *"La sede dello stabilimento industriale di FFS Cargo a Bellinzona si trova sull'asse internazionale Nord-Sud e gode di una posizione strategica. I costi sono tuttavia troppo alti rispetto all'attuale livello di mercato (+20% circa). La competitività dello stabilimento industriale, e quindi l'esistenza di oltre 300 posti di lavoro, sono in pericolo"*, spiega Daniel Nordmann, presidente della Direzione di FFS Cargo."¹⁴

Malgrado l'indesiderata soppressione di posti di lavoro, rimane una certa tranquillità riguardo al futuro, poiché l'importanza del sito industriale viene ufficialmente confermata, nonostante o addirittura attraverso la riforma. "Con le misure di riposizionamento lo stabilimento industriale di Bellinzona diventa l'unico centro di competenza per la grande manutenzione delle locomotive di linea e dei carri merci. Di pertinenza della sede di Bellinzona sono anche le attività di manutenzione delle moderne locomotive policorrente per la Germania e l'Italia. FFS Cargo ha inoltre trasferito altre attività da Bienne a

¹² "Programma di miglioramento continuo", venuto a sostituire il Kaizen.

¹³ FFS, «FFS Cargo modernizza lo stabilimento industriale di Bellinzona», *Comunicato stampa*, 25.04.2007: <https://company.sbb.ch/it/media/servizio-stampa/comunicati-stampa/detail.html/2007/4/43681>

¹⁴ *Ibid.*

Bellinzona. Anche il risanamento fonico del parco carri merci sarà gestito in futuro principalmente a Bellinzona.”¹⁵

Poco più di 10 mesi dopo, la sorpresa e la rabbia da parte delle maestranze saranno dunque ancora più intense all’annuncio improvviso da parte di Nicolas Perrin, direttore di FFS Cargo recentemente entrato in funzione, di un tutt’altro destino per l’Officina. Questo piano, che sarà all’origine dello sciopero, prevede infatti il trasferimento del settore delle locomotive a Yverdon-les-Bains e l’esternalizzazione di parte delle attività sui carri merci. Daniel Nordmann, promotore del piano precedente e nel frattempo dimessosi, ci dichiarerà di non aver provato una particolare delusione di fronte a questo cambiamento di orientamento, in quanto il tipo di gestione aziendale era nel frattempo cambiato e si accompagnava a decisioni strategiche a livello del gruppo societario che si imponevano anche alle direzioni degli stabilimenti locali. Nessuna sorpresa dunque nemmeno riguardo alla reazione delle maestranze, che avevano da poco accettato, a fatica, un piano diverso.

Nel frattempo, alcune tensioni tra la direzione dell’Officina e la direzione delle FFS sfociano nell’allontanamento, alla fine di gennaio del 2008, del direttore Paul Haener. Egli è sostituito da Roland Kuster, al quale verrà affidato il compito di portare avanti il piano di ristrutturazione, per ora taciuto.

2.3. La costituzione del collettivo di resistenza

In risposta alle trasformazioni dell’azienda, dell’attività e dell’impiego nel corso dei decenni, c’è chi si mobilita a poco a poco per cercare di salvaguardare i posti di lavoro e un importante sito industriale della regione. Lo slogan “Giù le mani dall’Officina” risale agli anni 1970 e 1980, nel contesto di iniziative volte a difendere lo stabilimento industriale FFS di Biasca. Nella stessa ottica, nel 2000 si costituisce il comitato Giù le mani dalle Officine, che prende la forma di un collettivo aperto a chiunque sia interessato a riunirsi e a partecipare ad eventuali azioni attorno a questa tematica. *Con questo comitato abbiamo cercato di rendere la società partecipe di quello che accadeva alle Officine, sapendo che la stessa dinamica c’era nelle Poste, nelle aziende private, ecc. Perciò volevamo cercare di portare tutte queste esperienze, tutte queste dinamiche all’interno di un gruppo e condividerle, creare una lotta comune* (G. Frizzo).¹⁶ In particolare questo comitato si fa promotore di una petizione in difesa dei posti di lavoro alle Officine di Biasca e di Bellinzona che raccoglie più di 8000 firme.

Molti Municipi hanno aderito ai nostri appelli che condannavano queste scelte. E anche se non hanno avuto un grande effetto, io penso che questo faccia parte del risultato dello sciopero, questo avvicinamento, questo andare a spiegargli le cose, qualche cosa è rimasto. Le Officine di Biasca erano state chiuse e bisognava forse fare quel salto di qualità in più (G. Frizzo).¹⁷

Come spiegato dalle parole del leader del movimento, si costituisce così gradualmente un’attenzione sindacale e politica attorno all’Officina di Bellinzona. Parallelamente, si alimenta nella regione e nel cantone una certa cultura dell’azione politica, illustrataci da Matteo Pronzini, sindacalista:

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Commenti raccolti da Simone Horat.

¹⁷ *Id.*

*C'è questo tentativo di costruire una resistenza, attorno a Unia e a questi settori legati alle Officine, al Movimento per il socialismo (MPS), in parte ad alcuni settori del Partito socialista (PS), facendo delle battaglie contro la privatizzazione dell'Azienda Elettrica, contro l'introduzione di logiche di economia di mercato nelle Poste, opponendoci alla privatizzazione della Banca dello Stato o con la lotta contro il preventivo del 2004, dove il culmine erano state delle giornate di sciopero degli studenti e dei docenti. Questo ha contribuito a mettere le basi per lo sciopero.*¹⁸

Il Sindacato Edilizia e Industria (SEI, predecessore di Unia) a livello ticinese, a partire soprattutto dagli anni 1990, diventa promotore di alcune battaglie sia nel settore dell'edilizia per il rinnovo del CCL, promuovendo scioperi nel settore, sia di un lavoro di costruzione sindacale nel settore della vendita, *dove sindacalmente si è tentato di costruire da zero* (M. Pronzini).¹⁹ Questo lavoro permette a questa componente più combattiva del sindacato di acquisire credibilità e di tessere legami anche con altri settori e in particolare con i lavoratori delle Officine. Il settore ferroviario in generale e in particolare i lavoratori delle Officine assumono da sempre un ruolo centrale nella costruzione e nell'azione del movimento operaio (Valsangiacomo, Heimberg & Clavien, 2012; Valsangiacomo, 2017).

Parallelamente all'attività verso l'esterno, viene condotto un lavoro all'interno dell'Officina per costruire una sensibilità presso i lavoratori e prepararli alla lotta. Ce ne parla il coordinatore dell'MPS:

Un altro elemento importante è che in questi anni, l'attività interna da parte di Gianni e di altri per riproporre una serie di questioni è stata instancabile, lui conduceva un'opposizione interna sistematica, come membro della Commissione del personale. Questo gli ha anche permesso di guadagnare agli occhi dei lavoratori quel credito che poi ti fanno diventare un leader, nel senso che chi decreta uno sciopero deve avere un rapporto di fiducia fortissimo con i lavoratori, che sanno benissimo che mettono in gioco molto (P. Sergi).²⁰

Tale lavoro di sensibilizzazione delle maestranze pare cruciale in un contesto in cui i lavoratori in generale sono poco attenti alle questioni di tipo sindacale.

Questi nuovi metodi aziendali trovano terreno fertile, anche perché tra i lavoratori c'è chi ha paura. Noi abbiamo permesso di creare dei lavoratori che vivono nella paura, la prima sconfitta sindacale e sociale è questa. È chiaro che non puoi avere tutti coraggiosi, però devi assicurarti che ci sia almeno una parte che nel momento opportuno riesce a reagire, come abbiamo fatto a Bellinzona. Se non ci fosse stato quel gruppo di persone decise a portare gli altri, non so come sarebbe andata a finire. Però è un percorso lungo (G. Frizzo).²¹

L'apparato sindacale, dal canto suo, sta seguendo un processo di indebolimento per quanto riguarda i suoi scopi di base. L'accompagnamento del movimento di divisionalizzazione dell'ex regia federale e delle trasformazioni interne che esso ha portato ha contribuito ad aumentare la distanza tra una direzione sindacale partecipe di fatto a queste mutazioni e una base di lavoratori confrontati con i loro effetti. Si tratta di un processo che tocca tutte le direzioni sindacali che hanno lasciato al management, nell'ambito dello scambio fordista "subordinazione contro sicurezza" (Supiot, 1999: p. 54;

¹⁸ Id.

¹⁹ Id.

²⁰ Id.

²¹ Id.

Boyer & Durand, 1995), la totalità del potere decisionale sui mezzi e sui fini del lavoro (Trentin, 1997).

Nel caso specifico, la soppressione dello statuto di funzionario e l'introduzione di un CCL mostrano chiaramente il cambiamento del ruolo del sindacato all'interno dell'azienda.

Verso la fine degli anni 1990, alle Officine la sezione sindacale era alquanto riconosciuta dalla direzione, ne eravamo gli interlocutori. Questo rapporto è poi stato cambiato nel 2001, con l'introduzione del CCL, dove questo ruolo è stato assunto dalla Commissione del personale e i sindacati sono praticamente stati messi ai cancelli. È stato un cambiamento nel rapporto di forza: proprio nel momento in cui si sarebbe dovuto rafforzare la presenza sindacale, si è preferito delegare questo compito all'azienda, perché la Commissione del personale è gestita dall'azienda (G. Frizzo).²²

Negli anni precedenti lo sciopero, i lavoratori dell'Officina affiliati al SEV, il sindacato di categoria, ne contestano apertamente la politica, accusandolo di non essere sufficientemente combattivo e all'altezza della grave situazione che l'Officina sta attraversando. Essi rivendicano un sindacalismo più attento ai loro interessi e alle loro preoccupazioni di salariati (Lepori, 2011: p. 219). In effetti, l'azione sindacale in questi anni ha come bussola il contenimento dei costi sociali generati da trasformazioni del sistema ferroviario (nuovi treni, nuove locomotive, nuove tecnologie) giudicate inevitabili dal sindacato, piuttosto che l'opposizione a questi mutamenti. È quello che illustra questo ex rappresentante del SEV²³: *Abbiamo sottoscritto quello che chiamavamo il contrat social, che poi è stato ripreso nel nostro CCL: noi ci impegnavamo ad accompagnare e loro a non licenziare (P. Gianolli).*

I lavoratori non mettono tuttavia in discussione l'appartenenza al sindacato, perseguendo una concezione di esso come strumento dell'auto-organizzazione collettiva, utile anche ad evitare l'isolamento. *Le critiche erano molto forti nel confronto del SEV. E io dicevo che bisognava fare in modo che Unia sostenesse queste persone, ma ho sempre spinto perché non dessero le dimissioni dal SEV, uscire dal sindacato sarebbe stato un errore (M. Pronzini).²⁴*

Nel 2005 questa divergenza e la volontà di non rinchiudersi in una logica settoriale sfociano in un accordo di collaborazione con Unia. Di fatto questo sindacato dichiara di mettere a disposizione dei lavoratori dell'Officina la sua struttura e la sua esperienza in vista di azioni comuni. È la prima volta che un accordo del genere viene firmato tra due organizzazioni facenti parte della stessa federazione mantello.

In occasione della Festa dei lavoratori del 2007 e in seguito al piano di ristrutturazione dell'Officina di Bellinzona recentemente comunicato dalle FFS, un discorso di Gianni Frizzo evoca la possibilità di scioperare, ciò che gli costa ammonimenti sia da parte delle FFS che della dirigenza sindacale. In seguito, lui e un altro centinaio di lavoratori dell'Officina revocano la loro affiliazione al SEV. La rottura sembra quindi insanabile (Lepori, 2011).

Come lo si illustrerà nei prossimi capitoli, lo sciopero e l'immediato dopo-sciopero permetteranno un allentamento temporaneo delle tensioni sindacali. L'impulso solidale e le necessità organizzative in un contesto straordinario di lotta operaia genereranno infatti una nuova spinta collaborativa, da assaporare poi alla vittoria (momentanea).

²² Id.

²³ Pietro Gianolli si è pensionato nel corso dello svolgimento del presente studio.

²⁴ Commenti raccolti da Simone Horat.

2.4. I giorni precedenti lo sciopero

Il 20 febbraio 2008, il direttore delle FFS incontra in Ticino il Consiglio di Stato e la deputazione ticinese alle Camere nazionali presentando loro un piano di risanamento di FFS Cargo, il cui deficit è molto importante. Un piano di ristrutturazione è attualmente al vaglio e dovrebbe essere votato dal Consiglio d'amministrazione (CdA) a inizio marzo. Il progetto toccherebbe in particolare l'Officina di Bellinzona.²⁵ L'allora direttore del Dipartimento del territorio (DT) ricorda:

Prima dello sciopero, un mercoledì, Andreas Meyer era venuto in Consiglio di Stato e ci aveva detto di questa situazione e che lui e le FFS non avrebbero ceduto. E io avevo detto che quanto stavano facendo rischiava di essere il classico cerino nel pagliaio. Lui non aveva decampato per nulla e noi avevamo alzato la voce. Qualche giorno dopo, eravamo andati Laura Sadis [allora direttrice del Dipartimento delle finanze e dell'economia - DFE], Patrizia Pesenti [allora direttrice del Dipartimento della sanità e della socialità - DSS] e io a Berna a parlare ancora con lui che era stato durissimo (M. Borradori).

A questo stadio, il piano comunicato resta comunque vago. Ma il 23 febbraio, il quotidiano Berner Zeitung pubblica un articolo (successivamente ripreso dalla Regione) che ne presenta le misure. Vi si parla di trasferimento all'Officina di Yverdon-les-Bains della manutenzione delle locomotive e di vendita del settore dei carri merci.

Di fronte al rifiuto della direzione dell'Officina di fornire ulteriori dettagli, il comitato Giù le mani dalle Officine decide di convocare, per il 28 febbraio, una riunione popolare per discutere della situazione. Da essa scaturisce poi l'idea di indire un'assemblea dei lavoratori per dibattere con tutti i diretti interessati delle possibili azioni. Dapprima però, i delegati sindacali vengono incaricati di consultare i lavoratori sul principio di tale riunione durante il tempo di lavoro. La votazione ha luogo il giorno dopo e vi partecipano 258 collaboratori (su 430, di cui 70 interinali), 252 dei quali si pronunciano a favore. L'assemblea ha luogo il 3 marzo.

Il giorno dopo, circa 300 collaboratori dell'Officina, accompagnati da sindacalisti, dal sindaco di Bellinzona Brenno Martignoni e dal direttore del DT Marco Borradori, si recano a Berna per manifestarsi davanti a Palazzo Federale. Lì si uniscono a loro molti deputati ticinesi alle Camere federali e altri rappresentanti politici e sindacali nazionali. Il giorno successivo, il sindaco di Bellinzona indice una manifestazione popolare. Diverse altre azioni hanno luogo in questi giorni.

Il 6 marzo è il giorno dell'approvazione del piano da parte del CdA, parallelamente al quale le maestranze si riuniscono in assemblea. Nessuna comunicazione giungerà però da Berna, se non l'annuncio della visita, il giorno dopo, del direttore di FFS Cargo, Nicolas Perrin. Lo stesso giorno, il Municipio di Bellinzona vota a favore di una moratoria di costruzione sul sedime dell'Officina.²⁶

Riassumendo le azioni e il fermento di quei giorni, Matteo Pronzini illustra il punto di vista di chi ha partecipato a quello che diventerà il comitato di sciopero:

Giovedì (28 febbraio) assemblea alla Casa del Popolo. Venerdì referendum per l'assemblea in fabbrica. Lunedì (3 marzo) assemblea in fabbrica e poi andiamo dal

²⁵ Riassunto elaborato da Simone Horat.

²⁶ Id.

Consiglio di Stato. Martedì andiamo a Berna. E mentre andiamo a Berna, facciamo annunciare a Martignoni una manifestazione pubblica per mercoledì. E mercoledì facciamo la nostra manifestazione. E ogni sera, quando ci troviamo, discutiamo di cosa fare il giorno dopo. E poi arriva il giovedì, dove c'era in concomitanza la riunione del CdA che doveva approvare il piano di ristrutturazione, che noi non conoscevamo ancora! Decidiamo di aspettare in assemblea giovedì sera i risultati di questa riunione. Ma giovedì non arriva nulla e veniamo informati che venerdì (7 marzo) sarebbe arrivato il Perrin. Allora giovedì sera ci troviamo alla Casa del Popolo e riflettiamo tutti insieme su quale sia la migliore strategia. E arriviamo a una conclusione: "il Perrin non lo lasciamo parlare. Lui deve semplicemente dirci o sì o no".²⁷

A questo stadio, lo sciopero non è ancora esplicitamente previsto, anche perché è una decisione che, se del caso, va presa in assemblea.

E lì però non avevamo deciso di decretare lo sciopero, ci sembrava prematuro, dicevamo: "aspettiamo lunedì, poi al limite decretiamo lo sciopero". Ma quella stessa sera decidiamo di aprire un conto corrente, di aprire un sito Internet, di fare degli autocollanti. Non sapevamo ancora bene per cosa, però sicuramente c'era anche stata la riflessione di dire: "se apriamo un conto ed iniziamo ad incassare soldi, è perché andiamo nella direzione dello sciopero", evidentemente (M. Pronzini).²⁸

Nei giorni immediatamente precedenti l'inizio dello sciopero il clima in Officina è teso e il comitato sa che sta correndo qualche rischio. Per questo lavora in modo assiduo per garantire la maggior partecipazione possibile all'assemblea del 7 marzo. *Portare la gente in pittura è stato un lavoro arduo e una fase delicata: andare da uno a uno a spiegare, magari bluffando anche un po', perché non si sapeva al 100% a cosa si stava andando incontro (M. Beretta).*

Dal canto suo, la direzione aziendale fa la propria parte mettendo una certa pressione sui lavoratori. *La direzione ha detto agli operai che chi andava all'assemblea sarebbe stato licenziato e lì è difficile prendere una decisione, con la famiglia, la casa, ecc. (M., operaio, 52 anni).*

Le pressioni e le incertezze sembrano però presto lasciare spazio alla convinzione di essere di fronte a una decisione ingiusta e anche incomprensibile, vista la situazione economica dell'Officina, che sta attraversando un periodo favorevole.

²⁷ Commenti raccolti da Simone Horat.

²⁸ Id.

3. Lo sciopero del 2008

Se prendo una lampadina in mano si accende tutta l'Officina, dalla tensione che gira (M., operaio, 52 anni).

Nicolas Perrin arriva in pittura il 7 marzo alle 7 di mattina e ne esce pochi minuti dopo tra le urla e la rabbia degli operai, avendo risposto affermativamente a tutte e due le domande postegli da Gianni Frizzo a nome del comitato Giù le mani dalle Officine²⁹. Il piano di ristrutturazione che prevede lo spostamento del settore locomotive a Yverdon-les-Bains, l'esternalizzazione di una parte del settore carri e la cancellazione di 126 posti di lavoro a Bellinzona viene confermato dalle FFS.

I lavoratori, non condividendo le ragioni di questa scelta, invocano lo sciopero. Un elemento che ricorre nelle testimonianze e nei vissuti dei lavoratori è il sentimento di essere ingannati. La direzione aziendale giustifica il piano con il fatto che l'Officina si trova in una situazione di difficoltà e di crisi, ma i lavoratori vivono una situazione ben diversa: *in quel momento c'era un sacco di lavoro, se non ce ne fosse stato si sarebbe potuta capire la decisione* (M., operaio pensionato, 63 anni). Cifre alla mano sosterranno che i calcoli della direzione delle FFS sono sbagliati. Sembrerebbe che l'Officina sia diventata il "capro espiatorio" di scelte aziendali errate in altri ambiti, in particolare di investimenti rivelatisi non redditizi in Germania. Tutto ciò alimenta la rabbia dei lavoratori e la loro convinzione di essere nel giusto.

D'altra parte, gli anni precedenti lo sciopero sono già caratterizzati da tagli e riorganizzazioni che mettono il personale sotto pressione. Anche alcuni quadri intermedi risentono questo clima.

Lo sciopero per me è stato un passo naturale di quello che c'è stato tra il 2004 e il 2008. Nel 2008 si era arrivati all'estremo con i consulenti che dicevano che si dovevano mandare via i collaboratori senza nessuna discussione e/o ragione. Si è arrivati al punto che si decideva a Basilea senza nessun criterio. Era un po' come andare in un formicaio, metterci dentro un bastone e farlo girare creando quindi il caos. In questa situazione già difficile si è arrivati allo sciopero (M., tecnico, 50 anni).

Immediatamente l'assemblea dei lavoratori elegge un comitato di sciopero composto da 7 collaboratori dell'Officina (unici membri con diritto di voto), affiancato da segretari sindacali di Unia, SEV e Transfair e da alcuni rappresentanti del mondo politico e accademico cantonale.³⁰ Da quel momento il Comitato assume la funzione di rappresentante dei lavoratori.

La decisione di scioperare arriva dal basso, ma è in qualche modo già preparata dal comitato Giù le mani dalle Officine che nelle serate precedenti predispone alcuni passi: la

²⁹ Frizzo chiede a Perrin di rispondere solamente "sì" o "no" alle seguenti domande: "il settore carri viene esternalizzato?" e "la lavorazione delle locomotive viene spostata a Yverdon?" Si tratta dei due pilastri che compongono il piano di ristrutturazione concepito dalle FFS e respinto dall'assemblea.

³⁰ I membri con diritto di voto sono: Mauro Beretta, Ivan Cozzaglio, Ezio Della Torre, Gianni Frizzo, Sandro Marci, Donatello Poggi e David Simoneta. Partecipano regolarmente alle riunioni senza diritto di voto i sindacalisti Pietro Gianolli (SEV), Saverio Lurati (Unia), Siro Petruzzella (Unia), Matteo Pronzini (Unia) e Morena Carelle (Transfair), i rappresentanti del mondo politico Werner Carobbio (PS) e Pino Sergi (MPS) e gli economisti Spartaco Greppi e Christian Marazzi.

saldatura dei binari che permettono ai treni di entrare in Officina, l'apertura di un conto corrente, utili in vista della proclamazione dello sciopero. Da questo momento emerge una caratteristica propria della mobilitazione in atto. Da una parte una coscienza e una capacità di voler organizzare e riflettere seriamente su quanto sta accadendo e su come catalizzare le energie dei lavoratori, dall'altra una spinta che viene dal basso, che difficilmente si può fermare. Inoltre si coglie come questo avvenimento, fin dalla sua proclamazione, viene gestito in maniera democratica: le decisioni vengono discusse e pensate in Comitato, ma vengono assunte solo se votate e fatte proprie dall'assemblea dei lavoratori.

3.1. Un'impronta indelebile

La proclamazione dello sciopero segna evidentemente un punto di svolta che lascerà tracce indelebili nella storia personale dei lavoratori e nella storia economica e sociale del cantone. *Per tutti lo sciopero è stato qualcosa che ha cambiato la vita* (M., operaio, 52 anni).

Un ruolo importante in questa percezione lo giocano certamente la cultura e la politica sindacali svizzere, basate essenzialmente sulla pace del lavoro, soprattutto in quelle aziende, come le FFS, a gestione statale (Valsangiacomo, 2012). Prendere parte a una mobilitazione di questo genere rompe radicalmente con le aspettative e le abitudini politiche e culturali della maggioranza dei lavoratori delle FFS, cresciuti all'interno della cultura della concertazione.

Il piano di ristrutturazione delle FFS mette le persone di fronte alla precarietà della loro esistenza anche in un Paese considerato dai più come al riparo da questi rischi. Alcune persone di origine straniera sottolineano come questa esperienza abbia rimesso in discussione un'immagine della Svizzera come terra in cui costruire un futuro certo e dignitoso. Come racconta, con emozione, una delle mogli, *abbiamo fatto della Svizzera un oracolo e quell'oracolo è caduto e ti ritrovi a dover vivere più alla giornata* (M., moglie di un operaio, 55 anni).

I vissuti personali sono evidentemente influenzati anche dalla situazione familiare e sociale e dalle diverse fasi della vita che ogni operaio sta attraversando. *Il secondo giorno di sciopero mio figlio aveva presentato la tesina di quarta liceo, e aveva preso "eccellente" e lui sapeva già che voleva andare all'università e lì mi si è spezzato il cuore perché ho pensato che avrei perso il posto di lavoro e avrei dovuto affrontare il tema con lui. Mi ha telefonato per dirmelo e io: "bravo" ma mi veniva da piangere* (M., impiegato, 61 anni).

Chi ha una famiglia da mantenere sente maggiormente la preoccupazione per il futuro. *Per me è stata particolarmente dura perché ho chiesto i soldi dalla cassa pensione, ho finito di costruire la casa a gennaio e a marzo c'è stato lo sciopero. Mi sono sentito preso in giro, anche se la cassa pensione non poteva saperlo. E la banca mi ha bloccato certe cose, che ha poi rilasciato dopo lo sciopero* (F., operaio, 57 anni).

Alcuni giovani o la cui attività non è, al momento, minacciata sembrano meno preoccupati per il loro immediato futuro, immaginando di poter avere altre prospettive, magari anche cambiando città.

È stato un periodo emotivamente forte, ma personalmente ero piuttosto tranquillo perché avevo un'attività che aveva 90% di possibilità di rimanere intatta. Avevo appena avuto un figlio e mia moglie aveva ancora un contratto al 100%, quindi nella peggiore delle ipotesi

si poteva anche immaginare che lei riprendesse il lavoro e io rimanessi a casa. Questa situazione personale ha ovviamente influenzato il mio vissuto (N., ingegnere, 45 anni).

Anche tra coloro che sono prossimi alla pensione la preoccupazione individuale rispetto al futuro è meno forte.

Al di là delle singole situazioni sembra prevalere però la volontà di cercare di evitare di entrare in una dimensione individuale e di unirsi invece per una causa comune. *Erano momenti difficili, la gente aveva paura, anch'io avevo appena divorziato, avevo il mutuo e i figli da mantenere e non era facile, ognuno aveva il proprio motivo, però mi sono detto: "se ognuno trova un motivo personale, nessuno lotta", invece mi sono buttato a capofitto nella lotta (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).*

Nessuno sembra avere la consapevolezza di quello che lo aspetta o immaginare che la mobilitazione possa durare così a lungo, come lo illustra un membro del Comitato di sciopero. *Un collega mi ha detto: "io non ho ancora capito bene come sono stato convinto quella mattina ad andare in pittura. E tu mi dicevi: "è un'informazione di 10 minuti" e invece siamo stati giù un mese" (M. Beretta).*

I membri del Comitato sembrano essere maggiormente consapevoli della portata della situazione, ma sono anch'essi colpiti dalla determinazione della risposta dei lavoratori. *Mi ricordo che quando si è annunciato lo sciopero, ci siamo guardati tra di noi come a dire: "dobbiamo fare qualcosa per motivare questa gente". C'era lo zoccolo duro che era convinto, ma inizialmente molti altri erano spaesati, io ho visto gente piangere (M. Beretta).*

Non solo chi ha partecipato attivamente alla mobilitazione e allo sciopero ne viene in qualche modo toccato. Anche i lavoratori intervistati entrati in funzione dopo quell'evento hanno un ricordo legato a quell'esperienza, avendo partecipato a qualche manifestazione o essendosi recati alla pittura per un pasto.

Per l'esterno sembra avere un ruolo anche la modalità che le FFS hanno utilizzato per comunicare le loro decisioni. Un lavoratore ci dice che pur non lavorando ancora all'Officina sosteneva la lotta perché quella delle FFS *era una scelta campata in aria. I manager valutano solo con due grafici e quattro tabelle e i dati forniti sono sbagliati, questo non solo in Ferrovia ma anche altrove (D., tecnico, 32 anni).*

Gioca quindi un ruolo il processo di identificazione rispetto alla propria situazione e la rivendicazione che il mondo del lavoro riconosca e tenga maggiormente in considerazione i bisogni delle persone. Significativa la testimonianza di un lavoratore che al momento dello sciopero è impiegato presso Ferriere Cattaneo SA (ditta che avrebbe dovuto partecipare a una joint venture, con FFS Cargo e Josef Meyer Rail SA, per la manutenzione dei carri se il piano di ristrutturazione fosse stato implementato): *Non è che i collaboratori di Cattaneo andassero contro lo sciopero per via della concorrenza, anzi, ne erano solidali, poiché anche loro ottenevano lavoro dall'Officina (M., operaio, 47 anni).*

3.2. Due "no" per costruire un'alternativa

Nel momento in cui inizia lo sciopero sembra chiaro che non si tornerà mai indietro, che ci si trova in una fase nella quale non c'è più nulla da perdere. Come più volte ribadito da Gianni Frizzo durante le varie assemblee e manifestazioni, è chiara l'intenzione del Comitato di non fare "un passo indietro neanche per prendere la rincorsa".

Sostanzialmente il Comitato di sciopero e le assemblee ribadiscono sempre di non accettare di entrare in una logica di trattative finché le FFS non avranno ritirato tutte le misure previste nel piano di ristrutturazione. Questa determinazione è mantenuta anche nel momento in cui le FFS, dopo circa due settimane di sciopero, propongono un congelamento del piano. Termine che secondo il Comitato non dà sufficienti garanzie.

Nei giorni immediatamente successivi alla proclamazione dello sciopero si svolgono alcune manifestazioni di piazza molto partecipate: l'8 marzo ci sono a Bellinzona più di 8'000 persone, il 19 marzo, in occasione della Festa del papà (giorno festivo in Ticino), centinaia di operai con le loro famiglie si recano a Berna sotto lo slogan "giù le mani dal mio papà", il 28 e il 30 marzo 10'000-12'000 persone sfilano nella capitale cantonale contro l'ultimatum messo alle maestranze dalle FFS e il Consiglio di Stato *in corpore* scende in piazza a fianco dei lavoratori dell'Officina.

L'azione degli operai però non si ferma alla sola opposizione al piano di ristrutturazione. Il rappresentante dell'MPS Pino Sergi propone strategicamente al Comitato di sciopero di lanciare un'iniziativa popolare a sostegno dell'Officina. Questa azione, ci spiega, *aveva questa duplice possibilità, di difesa e di attacco. Era dunque ideale.* Si tratta quindi di difendere quello che c'è, ma allo stesso tempo di essere propositivi.

L'iniziativa dal titolo "Giù le mani dalle Officine: per la creazione di un polo tecnologico-industriale nel settore del trasporto pubblico" viene depositata alla Cancelleria dello Stato corredata da 15'000 firme (il doppio di quelle necessarie per la sua riuscita) raccolte in poco più di due settimane. Il testo propone nei fatti di vincolare il terreno sul quale si trova l'Officina ad attività industriale e di costituire un polo tecnologico legato alla mobilità ferroviaria. Nel testo si fa anche riferimento all'eventualità di espropriare le FFS dei terreni qualora queste non volessero essere parte integrante del progetto. I punti essenziali della proposta di legge sono i seguenti:

- "Sull'attuale sito delle Officine FFS di Bellinzona è costituita una zona industriale-tecnologica ai sensi della Legge cantonale sull'innovazione economica.
- Questa zona sarà inserita nel Piano direttore cantonale, assumendo di conseguenza il carattere di zona di interesse pubblico.
- Nel quadro della creazione di questa zona, sarà costituita, attraverso una trattativa tra il Cantone e le FFS, una società pubblica che:
 - a) rilevi le attuali attività delle Officine FFS di Bellinzona
 - b) sviluppi nuove attività, nuovi servizi, attività di ricerca ed innovazione nel campo della gestione e della manutenzione dei vettori di trasporto
- La Confederazione, i comuni ticinesi e il cantone del Grigioni potranno partecipare alla costituzione di questa società.
- Le condizioni di lavoro del personale occupato nella società di cui al punto 3 sono rette dal contratto di lavoro (CCL) valido per il personale delle FFS Cargo SA.
- Qualora la collaborazione con le FFS non dovesse permettere la concretizzazione di quanto previsto al punto 3 di questa iniziativa il Cantone può ricorrere a misure di espropriazione."

L'iniziativa e la raccolta delle firme diventano anche uno strumento ulteriore per uscire dall'Officina, avvicinarsi alla popolazione e spiegare quello che sta succedendo.

3.3. I motori dello sciopero: la pittureria, le assemblee e il Comitato

Dopo un primo momento di confusione e smarrimento, la macchina organizzativa e della solidarietà si mette in moto, coinvolgendo non solo gli operai ma anche le loro famiglie *-in primis* le compagne-, la società civile e le istituzioni politiche. In questa dinamica assume un ruolo fondamentale la pittureria come luogo di organizzazione. *Eravamo sempre in Officina, c'era tensione, i giornali parlavano sempre di noi. Il luogo unico ha giocato un ruolo, essere lì permetteva di discutere, anche solo il fatto che per riunirci ci mettevamo 10 minuti. Si chiudono i cancelli e si è lì. E ci si conosce* (F., operaio, 57 anni). Questo luogo di riunione rivela ben presto anche il proprio ruolo in termini di socializzazione e di costruzione di legami di solidarietà. *In pittureria, con i colleghi, due chiacchiere e le preoccupazioni andavano un po' via. Poi tornando a casa i pensieri tornavano* (G., operaio, 61 anni). La pittureria è un grande capannone adibito solitamente alla verniciatura delle locomotive e dei vagoni. Al suo interno durante lo sciopero vengono allestiti un bar e una cucina, si posano grandi tavoli, si svolgono le assemblee dei lavoratori e molteplici attività sociali e culturali (concerti, rappresentazioni teatrali, messa di Pasqua, ecc.). Al piano superiore si installa invece il "quartier generale" dove si tengono le riunioni del Comitato di sciopero (che a volte si riunisce però all'esterno) e vengono assolti i compiti amministrativi e organizzativi (stesura di volantini, allestimento di liste di sostenitori, gestione del conto corrente, versamento delle indennità di sciopero). L'organizzazione logistica e burocratica viene assunta dal sindacato che metteda collaboratori dei sindacati, che mettono a disposizione computer e sostegno amministrativo. Un ruolo che viene riconosciuto come importante dai lavoratori. La pittureria si trasforma così nel centro nevralgico della mobilitazione. *Loro stavano tutti molto in pittureria e quel luogo ha salvato un po' gli animi, malgrado la gravità della situazione. Quel che mi ha colpita è stato vedere centinaia di uomini grandi e robusti con le lacrime agli occhi o che perdevano la pazienza o di cui si sentiva l'angoscia. La pittureria era la famiglia, c'era quel bisogno di stare assieme, di confrontarsi* (M. Beretta, figlia di Mauro, 17 anni al momento dello sciopero). Questo luogo diventerà il simbolo della resistenza. Esso sembra colmare un vuoto di aggregazione sociale.

Le iniziative vengono coordinate dal Comitato di sciopero, ma sorgono in modo spontaneo. Elemento che diventa fondamentale anche per le maestranze e che fa sì che lo sciopero sia descritto come un momento molto appassionante della propria vita e come un'esperienza traumatica e difficile allo stesso tempo. Un'esperienza che non si augura a nessuno di dover fare ma allo stesso tempo un momento molto bello dove si sperimenta la solidarietà e si vive in comune. *È stato bello. Durante le manifestazioni, le bancarelle per la raccolta firme dell'iniziativa. Quando abbiamo saldato la scarpa sui binari e fatto un po' di teatro coprendoci con un telone per non farci riconoscere. Poi quando l'ho tolta, l'ho portata in pittureria e le ho stampato sopra le date* (F., operaio pensionato, 67 anni).

Questo stare insieme, condividere e partecipare all'organizzazione della mobilitazione diventa fondamentale per sopportare la tensione e la preoccupazione. Anche in questo il ruolo del Comitato di sciopero diventa determinante. *Ragionandoci dopo, ci veniva un po' automatico verificare che dei gruppetti non si isolassero, che non si disperdessero delle forze. Poi è subentrata la necessità di tenere la gente occupata* (I. Cozzaglio).

Per molti lavoratori è difficile stare fermi, non avere un'occupazione. Si organizzano quindi attività e anche squadre di lavoro di pubblica utilità nei comuni del Bellinzonese. *All'inizio partecipavo quotidianamente per quel che serviva, poi visto che mi occupavo già delle visite in Officina quando arrivavano le scuole ecc., ci siamo messi a organizzare delle*

visite. E più tardi organizzavo le uscite, nei comuni ecc. a pulire strade ecc., concepite anche per non che la gente stesse lì a far nulla (F., tecnico, 55 anni).

L'attaccamento al lavoro e al datore di lavoro si ritrova anche in questo stare in Officina e andare al lavoro anche se la fabbrica è in sciopero. Un atteggiamento che mostra quanto per i lavoratori dell'Officina, ma anche di molte altre categorie, l'affermazione dell'identità sociale passa proprio dallo svolgimento della professione.

Elemento centrale della conduzione dello sciopero è l'autorganizzazione operaria. Il Comitato di sciopero viene eletto dall'assemblea ed è composto unicamente da lavoratori delle Officine. Alle riunioni vengono invitati sindacalisti e esponenti del mondo politico e intellettuale, ma senza diritto di voto. Un'autonomia che viene riconosciuta anche da chi sostiene la mobilitazione e partecipa alle riunioni del Comitato di sciopero senza però esserne membro a tutti gli effetti.

In democrazia una cosa importante è la partecipazione, poi è giusto che la decisione non la prenda io, ma i lavoratori. Dall'inizio abbiamo insistito molto su questo, io ho partecipato ma cercando di non mettere una dimensione partitica, sapendo anche che noi avremmo potuto esser strumentalizzati dagli altri più che strumentalizzare, anche perché strumentalizzare i lavoratori era una cosa impensabile, solo chi non conosce Gianni Frizzo può pensare di strumentalizzarlo, ha una grande autonomia, come anche gli altri (P. Sergi).

Le assemblee sono gestite unicamente dai lavoratori. Addirittura Sergi ricorda che l'unica volta che è intervenuto in assemblea è stata per presentare l'iniziativa popolare, ma dice: *Sono intervenuto perché nessuno voleva farlo, ma non mi piaceva, perché per principio volevo difendere l'autonomia dell'assemblea e degli operai.*

Le decisioni e le risoluzioni vengono preparate dal Comitato di sciopero e poi sottoposte al voto dell'assemblea generale dei lavoratori. Il voto avviene per alzata di mano, le assemblee sono generalmente aperte anche al pubblico e alla stampa. Nei momenti cruciali, fasi intermedie delle trattative e discussione sulla fine dello sciopero, queste si svolgono a porte chiuse per garantire ai lavoratori la possibilità di esprimersi liberamente senza pressioni dall'esterno. Alle trattative con la direzione delle FFS partecipano i lavoratori (rappresentati dal Comitato di sciopero) e sono loro che dettano i tempi della lotta e le decisioni da prendere. I rappresentanti sindacali affiancano i lavoratori nelle trattative in qualità però di osservatori.

Tra sindacati e parti politiche non mancano tensioni e conflitti, ma il ruolo di direzione viene comunque riconosciuto da tutti alle maestranze e al Comitato di sciopero.

Durante tutto il periodo dello sciopero i lavoratori mantengono piena fiducia nel Comitato. Le sedute di trattative sono a volte molto lunghe e alcuni membri del Comitato si chiedono come vivano i lavoratori questa attesa, c'è la consapevolezza che questi lunghi momenti di assenza per le trattative potrebbero generare una rottura tra Comitato e lavoratori. Questo non avviene. I lavoratori intervistati dichiarano di aver mantenuto piena fiducia nel Comitato e riconoscono che senza il suo lavoro, prima, durante e dopo lo sciopero, questa esperienza non si sarebbe mai verificata.

In particolare, risalta qui la figura del presidente del Comitato, nonché anima del movimento fin dalla sua nascita un quarto di secolo prima degli avvenimenti dello sciopero e tuttora leader del collettivo. Dotato di grande determinazione e minuziosità, Gianni Frizzo porta avanti un importante lavoro interno ed esterno all'Officina che permette in seguito la proclamazione e il buon esito dello sciopero.

[Riferendosi a Gianni Frizzo] Quando si parla dei geni, se ne parla come l'incarnazione di una tendenza storica e in questo caso è stato un lavoro di oltre 20 anni di informazione che si è assunto lui, non da solo ma in buona parte. Quella lotta c'è stata grazie a un lavoro di preparazione, le cose possono scoppiare ma raramente scoppiano se prima non c'è uno scavo, un rigore, direi addirittura una scientificità, perché in termini di conoscenza del processo produttivo, non c'era nessuno in grado di competere con lui. C'è stata una continua inchiesta operaia, come direbbero gli operai della prima ora, un lavoro non solo nel conoscere ma nell'organizzare, nel legare all'interno. È stata una grande vittoria di metodo, dentro a quel che sembrava una spontaneità: c'è stata un'eruzione soggettiva certo fortissima, ma una soggettività con metodo (C. Marazzi).

A questa caratteristica del presidente, si aggiunge quella non meno importante del suo carisma: egli riesce a rivolgersi a un'intera comunità con discorsi dal contenuto ineccepibile ma accessibile.

La figura di Gianni Frizzo resta preponderante nell'immaginario di molti partecipanti allo sciopero. *Per me, Gianni va un po' al di là dell'umano (P., simpatizzante, 70 anni).*

Egli sa inoltre, attraverso i decenni, avvalersi del fedele e massiccio contributo di preziosi cooperatori. Numerose persone intervistate attribuiscono direttamente a lui la riuscita della mobilitazione. *Il Gianni è colto e ha una buona memoria e senza di lui non saremmo arrivati alla fine, è sempre riuscito a gestire tutto, senza lasciare che le cose scoppiassero all'interno e senza mollare per l'esaurimento (A., operaio pensionato, 66 anni).*

Alcuni associano all'azione di persone specifiche anche l'esistenza stessa dell'Officina. *Se, a seguito del successo avuto, non ci fosse stato un comitato così forte, l'Officina non ci sarebbe già più. Ne ha ritardato e continua a ritardarne lo smantellamento. C'era anche un personaggio notevole con un carisma e una forza notevoli che ha contribuito (F., tecnico, 55 anni).*

Malgrado la forte convinzione generale nel portare avanti lo sciopero, alcuni ammettono comunque di aver percepito una certa tensione e una certa stanchezza tra i lavoratori e di aver assunto, quasi spontaneamente, un ruolo di sostegno e di supporto.

Durante lo sciopero c'erano anche un po' dei gruppi e io ero molto vicino al Comitato e quando loro andavano via noi avevamo un po' il ruolo di mantenere la calma e di tenere il collante tra gli operai, che aspettavano e magari avevano dei timori, e il Comitato. Non avevamo il mandato di fare questo, è venuto in modo naturale e anche quello era bello. Io poi cercavo anche di confortare quelli che avevano paura o che si deprimevano (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).

Verosimilmente quello che contribuisce a mantenere l'unità e la compattezza fino alla fine della mobilitazione è la determinazione del Comitato di sciopero a non cedere, ad andare avanti con pochi ma chiari obiettivi. *L'importante è che non abbiamo mai divagato, c'erano degli obiettivi e non li abbiamo mai persi di vista e questo ci ha permesso giorno dopo giorno, malgrado le difficoltà, di mantenerci fermi. E i nostri obiettivi erano comprensibili e chiari per tutti, anche per l'opinione pubblica (G. Frizzo).*

Un atteggiamento riconosciuto dai lavoratori.

Malgrado la drammaticità, da uno sciopero così si impara qualcosa. Prima di tutto che noi operai non siamo scemi. Abbiamo difeso la nostra dignità e il nostro posto di lavoro, che è un diritto. Impari anche che la lotta paga. E impari che questi manager non sono poi così indistruttibili. Per loro è stato uno smacco essere sconfitti da un gruppo di sette operai. Per questo poi sono ripartiti alla carica (G., operaio, 61 anni).

L'esperienza lascia quindi nell'immediato una consapevolezza importante della forza del collettivo e della possibilità di contrapporre alla visione della direzione aziendale l'intelligenza operaia.

3.4. Un pacco di riso

Arrivavano pacchi di pasta, riso, forme di formaggio dell'alpe, i guardia caccia ci regalavano i cervi che investivano. E i pasti li facevamo pagare circa 10 franchi. Arrivava la polizia a mangiare con noi. Una cosa grandiosa (F., operaio, 53 anni). Lo sciopero non coinvolge solo i lavoratori dell'Officina e le loro famiglie, ma trova quasi subito la solidarietà attiva della popolazione. Ben presto la pittura diventa un luogo di ritrovo per tanti: chi passa per il pranzo, chi per le assemblee, chi partecipa alle diverse iniziative. Anche alle manifestazioni di piazza la partecipazione è fuori dall'ordinario (dalle 10'000 alle 15'000 persone in un cantone che conta 300'000 abitanti).

La solidarietà travalica anche i confini cantonali. In particolare si stringono relazioni con i lavoratori del sindacato francese SUD-Rail, con un gruppo di lavoratori della INNSE di Milano e con il leader dello sciopero alla Swissmetal Boillat di Reconvilier.³¹

Il fondo di sostegno riceve donazioni e finanziamenti importanti. La gestione finanziaria è poi oggetto di un rapporto morale firmato da Pier Felice Barchi, Christian Marazzi e Pietro Martinelli che attesta: "i fondi raccolti sono stati usati in modo mirato per raggiungere gli obiettivi per i quali sono stati versati dai diversi donatori". In totale, i fondi raccolti sono di CHF 1'624'124,60 di cui 1'380'313,43 di sottoscrizioni e 253'811,17 attraverso la vendita di materiale, la cucina e il bar. La maggior parte di questi soldi sono utilizzati per pagare le indennità di sciopero ai lavoratori dello stabilimento, anche a quelli non affiliati al sindacato³².

L'Officina sembra diventare un elemento catalizzatore di un malcontento più diffuso: *Le officine sono state un punto di leva molto importante e molto concreto, però allo stesso tempo sono state un fattore di svelamento di problemi che andavano oltre. Questo le rende un'esperienza importante e unica, ma allo stesso tempo non irripetibile* (C. Marazzi).

Questa volontà di integrare nella mobilitazione anche i cittadini è ben presente nell'organizzazione. Nelle varie risoluzioni presentate alle assemblee si fa costantemente riferimento all'importanza del sostegno popolare e si chiede alla popolazione di continuare in questo senso. Come spiega Gianni Frizzo, *abbiamo sempre avuto la preoccupazione di allargare la lotta, di farla uscire dalla fabbrica e di farla diventare una lotta sociale e popolare*. Indubbiamente il carattere pubblico dell'azienda fortemente radicata nel territorio gioca un ruolo fondamentale in questa immedesimazione e in questo sostegno popolare. *La gente è attaccata all'Officina, per il ruolo che ha giocato, ha dato lavoro a molti e ha creato indotto* (M., impiegato, 61 anni). Una motivazione che viene spesso sottolineata

³¹ La INNSE (Innocenti Sant'Eustacchio) è una fabbrica metalmeccanica del gruppo SMS INNSE S.p.A. che viene occupata per più di un anno da 50 lavoratori che rivendicano il diritto a continuare a lavorare. L'occupazione termina nell'agosto del 2008 con lo sgombero dello stabilimento da parte della polizia.

Lo sciopero alla Swissmetal Boillat di Reconvilier si è sviluppato a due riprese nel mese di novembre del 2004 e tra i mesi di gennaio e marzo del 2006. Nel 2006 lo sciopero è durato 30 giorni e ha coinvolto 322 lavoratori, terminato con una sconfitta dei lavoratori e la chiusura dello stabilimento.

³² Il sindacato paga l'80% del salario a chi era affiliato come indennità di sciopero. Con il fondo di sciopero, il Comitato versa agli affiliati il 20% mancante e ai non affiliati il 100% del salario.

anche degli stessi membri della cosiddetta società civile che evidenziano il particolare attaccamento della popolazione all'Officina e alle FFS.

Inoltre lo sciopero si sviluppa in un periodo di crisi sociale importante, durante il quale altri settori privati e pubblici sono sotto pressione, e gli operai dell'Officina sanno catalizzare questo malcontento e dimostrare che in qualche modo è possibile opporsi alle politiche di ristrutturazione in atto. *Forse per alcuni era anche uno sfogo, perché la crisi c'era un po' dappertutto. Poi è stata un'escalation, abbiamo continuato fino ad arrivare alla coesione nazionale. La solidarietà della gente era una cosa fuori di testa, suonavano le locomotive, i bus che passavano, era una cosa bellissima, nella sua tristezza (F., operaio, 53 anni).*

Il settore pubblico è quello che trova in fondo maggiori similitudini con le rivendicazioni operaie: *impiegati postali e macchinisti erano tartassati e si sono identificati (M., tecnico, 53 anni).*

Come spiega Christian Marazzi,

la grande mobilitazione è da attribuire proprio al fatto che quel movimento operaio in realtà è stato un movimento che ha toccato un nervo sociale molto ampio, tutti i lavoratori si sono in qualche modo identificati in questo grande "no", perché nessuno era mai riuscito a dirlo, perché nel post-fordismo siamo divisi, siamo ricattati, siamo demotivati, è molto difficile fare fronte comune. E lì, si è avuto la possibilità di fare quello che tutti desideravano da tempo fare, ma che per tante ragioni, di un modello di gestione del personale, di organizzazione del lavoro, che tutto fa per scomporre la classe operaia, non si era mai riusciti a fare.

C'è poi chi sottolinea l'incapacità della direzione delle FFS a motivare e comunicare il piano come uno degli elementi determinanti che fanno scattare la solidarietà popolare: *le motivazioni date da Cargo FFS erano deboli e non comprensibili e anche le modalità di comunicazione non sono state molto azzeccate. Altre aziende sono riuscite a fare queste ristrutturazioni senza fare tutto questo casino (M., tecnico, 50 anni).* E chi ribadisce l'importanza della determinazione e della chiarezza degli obiettivi del movimento: *gli obiettivi del Comitato erano molto chiari, ciò che ha contribuito a far capire le cose. Perché c'è sempre chi cerca la finezza per dire: "sì ma" o "però d'altra parte", ma di fronte a delle rivendicazioni così chiare è più difficile, era "o sì o no", o si chiude o non si chiude e la risposta era dunque abbastanza chiara (F., simpatizzante, 19 anni al momento dello sciopero).*

Infine un ruolo, ma non forse quello determinante, l'ha anche il fatto che la lotta si svolge in un cantone periferico. Sotto accusa finisce quindi la politica federale facendo emergere un sentimento "identitario" ticinese:

Il Ticino è colpito da anni dal fatto di essere quasi dimenticato, prima con l'eliminazione dei posti del servizio militare, in parte anche per quanto riguarda la Posta, aziende che se ne sono andate, addirittura nei Paesi dell'Est europeo, disoccupazione, malcontento. A volte pensavo a se questo fosse successo in Svizzera interna: sicuramente sarebbe stato diverso (M., impiegato, 61 anni).

All'interno del movimento e delle manifestazioni trovano spazio espressioni di stampo identitario, senza però sovra determinare tutto il movimento che mantiene, anche strategicamente, un carattere ampio. In questo senso gli appelli del Comitato di sciopero per incontrare i lavoratori delle altre Officine FFS del Paese, come anche la volontà di incontrare e discutere con lavoratori di altre nazioni, evitano una chiusura territoriale.

Per i lavoratori questo slancio di solidarietà è inaspettato. Uno di loro ricorda che la prima sera di sciopero si presentano due studenti del liceo di Mendrisio con un pacco di riso e qualche altro genere alimentare. Sulle prime il lavoratore non sa bene come reagire.

Non mi aspettavo questa solidarietà, all'inizio non ne capivo neanche il senso, poi piano piano ho visto che oltre al riso sono arrivate altre cose. Ho capito il significato di quel pacchetto di riso. È stato molto emozionante questo sostegno della popolazione, l'appoggio logistico, morale, ideologico. Sono cose che aiutano e che danno la certezza che non eravamo sulla strada sbagliata (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).

Questo diventa determinante per dare energia e forza alla mobilitazione dei lavoratori.

Un'esperienza che rimane anche nella mente di chi non ha un legame diretto con l'Officina, ma sostiene da vicino la lotta.

Allo sciopero si incontrava gente, poi si aggregava qualcun altro. Io non ho mai fatto gesta eroiche, ma si partecipava così, ci siamo andati coi nipotini, anche alla manifestazione. E la nipotina aveva la bandiera. Per anni per la Festa nazionale del primo d'agosto mettevamo la bandiera Giù le mani, non abbiamo mai avuto la bandiera svizzera (E. e S., simpatizzanti, 77 e 73 anni).

La bandiera dello sciopero diventa un simbolo della lotta e gli operai invitano i cittadini ad appenderla alle finestre in segno di solidarietà.

Noi abbiamo partecipato per esempio al movimento pacifista nato in risposta all'imminente guerra in Iraq nel 2002. Dico questo perché se pensi poi a tutto quello che abbiamo fatto con le bandiere, sono cose che vengono da questa nostra esperienza, dalla bandiera della pace, l'idea di dire: "facciamo le bandiere e chiediamo alla gente di metterle alle finestre". E durante lo sciopero, se giravi nel Bellinzonese, vedevi bandiere da tutte le parti, anche un anno dopo (M. Pronzini).

Anche lo slogan "Giù le mani", che viene già dalla mobilitazione in difesa dell'Officina di Biasca, verrà poi utilizzato anche in altre mobilitazioni esterne.

L'ampiezza della solidarietà è inattesa, il Comitato di sciopero ha però la capacità di mantenere il legame con la popolazione e di costruire un filo di comunicazione diretto. Anche nei confronti della popolazione ci si pone il problema di mantenere il flusso di comunicazione (blog, SMS, stampa) e di coinvolgere nelle discussioni (assemblee popolari dove si fa il punto della situazione). Le cosiddette nuove tecnologie della comunicazione assumono un ruolo importantissimo nella possibilità di far circolare rapidamente le informazioni e convocare le persone per manifestazioni e assemblee. Gli SMS sono diventati in poco tempo uno degli strumenti maggiormente utilizzati. Questo elemento, secondo Christian Marazzi, è decisivo.

Già allora era evidente che nel post-fordismo, di fronte a una disgregazione della forza lavoro, della classe operaia, tu devi usare delle tecnologie che ti permettano di transcendere questa divisione, con un volantino non riesci a mettere insieme più di qualche persona nella stessa unità di tempo e di spazio. Le tecnologie della comunicazione post-fordista sono state usate per organizzare questa mobilitazione che tanto è stata fondamentale per la lotta dell'Officina ma anche per dare una speranza, un futuro a questa stessa mobilitazione, oltre a sé stessa.

Attraverso un uso intelligente di queste tecnologie si è riusciti ad unire quello che la situazione economica e sociale aveva in qualche modo diviso e frammentato.

3.4.1. Istituzioni politiche

Durante lo sciopero anche le istituzioni politiche partecipano attivamente alla mobilitazione. Il primo a prendere parte alle manifestazioni, già prima della dichiarazione ufficiale dello sciopero, è il sindaco della Città di Bellinzona Brenno Martignoni. Un ruolo che gli viene poi riconosciuto anche dai lavoratori e dai sindacalisti che promuovono lo sciopero.

Un altro aspetto importante è il sostegno del sindaco, che prima non aveva mai fatto nulla e sicuramente, come tutti, pensava alla propria rielezione. Ma mi ricordo quando siamo andati a manifestarci presso i Consiglieri di Stato Pesenti e Borradori ed è venuto lì a dirci: "era ora" ed è poi venuto con noi a Berna. Ci ha sicuramente rafforzati, anche dal punto di vista dei lavoratori che hanno visto che c'era un sostegno (M. Pronzini).

Non solo il sindaco si mobilita, ben presto i rappresentanti di tutte le forze politiche esprimono la loro solidarietà e partecipano in qualche modo alla mobilitazione. Per la prima volta il Consiglio di Stato al completo prende parte ad una delle manifestazioni di piazza, cosa che non lascia indifferenti i media, soprattutto quelli d'Oltralpe. Sono momenti che gli stessi Consiglieri di Stato ricordano molto intensamente, rimanendo spesso però su una dimensione emotiva e tralasciando le considerazioni politiche sul loro impegno. *Personalmente ho un ricordo molto forte, in occasione di un incontro che avevo con dei rappresentanti delle FFS e dell'Officina alla pittura: sono entrata e mi aspettavo una ventina di persone, ho voltato l'angolo e ho visto tutta quella gente e questo mi ha dato un colpo positivo in pancia, il fatto che riguardasse la vita di tutte quelle persone (L. Sadis).*

Per alcuni si tratta della prima volta che entrano in contatto con l'Officina e con i suoi lavoratori. *Prima dello sciopero non avevo nessun rapporto con il Comitato e non ero mai stato all'Officina. Poi come Consiglio di Stato abbiamo partecipato, seguendo la popolazione, ma anche con un sentimento di ingiustizia (M. Borradori).*

I rappresentanti politici agiscono sempre nel rispetto delle regole istituzionali e delle gerarchie. Fa eccezione l'allora sindaco di Bellinzona che ci spiega:

Ho capito che stava succedendo qualcosa di molto importante per la nostra città e come sindaco non potevo stare a guardare, dovevo prendere posizione. Ho agito a volte senza considerare troppo i protocolli e le vie burocratiche, cosa che mi ha procurato alcune discussioni in seno al Consiglio comunale o al Municipio, a volte mi è sembrato che si desse più importanza alla forma (alle modalità con cui venivano prese certe decisioni) che alla sostanza (B. Martignoni).

Questo modo di fare, anticonvenzionale, ha permesso al sindaco di ricevere un importante riconoscimento da parte dei lavoratori che ancora oggi, senza necessariamente dividerne tutte le scelte e le posizioni politiche, ricordano con grande simpatia le sue azioni. *Il sostegno popolare ha fatto muovere anche la politica. Quello che ha partecipato di più è stato il sindaco. Ed era di destra, i "compagni" si sono visti poco (M., operaio pensionato, 63 anni).*

Per quanto riguarda gli altri politici, il giudizio è più mitigato. Da un lato si riconosce l'importanza di questo sostegno al momento della lotta come un elemento che ha permesso di continuare a resistere; dall'altro lato gli stessi lavoratori vedono in questo sostegno una forma di "opportunismo" politico contingente. *I politici sono stati costretti a sostenerci, sono venuti "fuori dal buco" perché siamo andati a prenderli. Il consenso dei politici era dettato da altri interessi, però è stato comunque utile per lo sciopero poter avere questo sostegno (M., operaio, 52 anni).*

In fin dei conti anche tra gli stessi politici emergono visioni contrastanti:

Sinceramente ho anche un vissuto ambivalente, perché ho visto tutta la mobilitazione ed è stato un bene per non far calare l'attenzione, ma ho visto una qualità di attenzione diversa, perché –dipende anche da come uno è fatto- alcune persone hanno usato quel palco, non dico in maniera non sincera, ma forse concentrata in quel momento contingente e alcuni invece hanno voluto essere lì in modo più lungo (L. Sadis).

Anche in questo caso il Comitato di sciopero gioca un ruolo importante nel mantenere, pur nella fermezza delle rivendicazioni, il fronte molto ampio senza imporre chiusure "ideologiche" o di rappresentanza "partitica". Questa apertura permette da una parte di ottenere un grande sostegno da tutte le correnti politiche e dall'altra di non essere necessariamente identificato con una di esse. Anche la componente campanilista/leghista, che vede nella mobilitazione la rivolta di un cantone periferico nei confronti di Berna, seppur presente in una parte della popolazione, non prende il sopravvento. Durante l'intervista collettiva avuta con il Comitato di sciopero questo concetto viene ribadito da diversi membri. *Noi abbiamo sempre detto che non volevamo mettere nessun cappello*, afferma Mauro Beretta al quale fa eco David Simoneta che ricorda come *alla prima manifestazione strappavamo le bandiere di partito*. Un orientamento che viene poi spiegato in questi termini da Gianni Frizzo: *Più che l'etichetta di partito, che ha mosso sono gli argomenti. Spesso alcune cose anche giuste vengono messe in secondo piano per via di queste lotte tra partiti. In questo caso quel che era condiviso erano gli obiettivi, poi chi ne aveva il merito era secondario.*

3.4.2. Posizioni sindacali

Lo sciopero si svolge in un momento in cui la conflittualità tra lavoratori dell'Officina e direzioni sindacali è già alta. Malgrado le tensioni e la visione critica nei confronti dell'operato del sindacato, in particolare del SEV, i lavoratori riconoscono però l'importanza del sostegno logistico da parte degli apparati sindacali: *Sarebbe ingeneroso non dire che anche i sindacati hanno fatto la loro parte, soprattutto Unia, che poteva anche mettere personale a disposizione. Sia a livello organizzativo e burocratico che nelle trattative (I. Cozzaglio).*

Rispetto alle trattative e alla conduzione della lotta emergono però tensioni importanti. Le direzioni sindacali nei loro discorsi ufficiali sostengono la mobilitazione e lo sciopero senza riserve. All'interno del SEV, a livello nazionale emergono alcune divergenze che però non si esprimono in maniera aperta per una fine della mobilitazione, come spiegaroci dal suo presidente.

È chiaro che nella nostra direzione, c'era anche la visione che non si può scioperare in eterno e che a un certo punto bisogna cominciare a negoziare. Però non era la maggioranza. Ma anche nel nostro comitato, non c'è mai stato chi dicesse: "adesso dobbiamo andare a dirgli di smettere", anche perché non c'erano presupposti neanche per intavolare una discussione così (G. Tuti).

La preoccupazione all'interno del SEV viene percepita anche dai segretari regionali.

Nonostante parlare di sciopero al SEV fosse una cosa abbastanza grossa, la situazione era stata valutata tanto grave da renderlo inevitabile. Per cui, prima dello sciopero, l'allora presidente Pierre-Alain Gentil mi ha rincuorato dicendomi: "1. non ti chiedo di andare lì ad opposti, perché ti fai ammazzare; 2. non vedo perché dovremmo opporci, qui c'è chi ignora le regole del partenariato, mettendoti davanti al fatto compiuto". Poi mi dice: "mi mandi un foglio A4 -e se eccedi te lo spedisco indietro- e entro stasera hai l'approvazione della commissione direttiva che possiamo sostenere lo sciopero" (P. Gianolli).

Sembra quindi che il sindacato SEV sia comunque cosciente della difficoltà ad opporsi a un tipo di mobilitazione che esce dagli schemi della concertazione, da una parte perché sente la determinazione dei lavoratori e dall'altra perché valuta l'azione delle FFS come eccessiva e incomprensibile.

Eravamo in una situazione in cui non potevamo fare null'altro. Per altro ci sono state delle circostanze positive per noi. Il fatto delle dimissioni dal SEV e la presenza di Unia, che aveva una struttura più grande della nostra, per noi è stato favorevole. Ai tempi, il nostro segretariato era composto da tre persone. Come avremmo potuto tirare in piedi quel movimento? E il terreno era già ben lavorato dal comitato Giù le mani, che era per noi il partner ideale e per le FFS l'avversario temuto (P. Gianolli).

Il vissuto rispetto all'esperienza di sciopero è positivo, l'allora segretario del SEV infatti ci racconta:

Lo sciopero l'ho vissuto molto bene, con un impegno micidiale, senza giorni liberi, giornate lunghissime, come per tutti, ma estremamente gratificanti da tutti i punti di vista, malgrado la tensione "si sblocca, non si sblocca", che era anche molto pesante. Mi hanno accolto molto bene nonostante le divergenze di prima, mi hanno riconosciuto subito questo ruolo di conoscenza del settore (P. Gianolli).

Il movimento ha la capacità di riconoscere le competenze di ognuno e di accettare tutti coloro che si mobilitano a fianco dei lavoratori. *Io ho avuto da subito il ruolo di tenere i contatti con le FFS, con l'allora direttore dell'Officina Kuster, se c'era da discutere delle pompe delle acque luride o della corrente elettrica. Per via della lingua, ma si fidavano (P. Gianolli).*

Lo sciopero sembra anche mettere in secondo piano le tensioni precedentemente riscontrate tra le diverse organizzazioni sindacali.

Anche Unia, componente definita più combattiva e con alcune esperienze di sciopero nell'edilizia alle spalle, arriva però allo sciopero in parte "impreparata":

Nei giorni precedenti lo sciopero abbiamo cercato di far crescere la fiducia in sé stessi. Ma è chiaro che l'annuncio dello sciopero è arrivato in un clima particolare, alle 7 di mattina, dopo 3 giorni che aspettavamo una risposta, con gente che scalpitava ed è gente che sa il fatto suo. Ma non avevamo deciso che avremmo annunciato lo sciopero in quel modo lì, è successo e basta (M. Pronzini).

Il sindacato Unia si accorge rapidamente di come sia importante da una parte sostenere e aiutare la conduzione dello sciopero, ma dall'altra non sostituirsi ai lavoratori e alla loro intelligenza.

Abbiamo fatto un grosso lavoro di preparazione, tutte le sere, immaginando cosa potesse succedere, anche le parole da usare. Cosa che i sindacalisti non fanno mai, non si preparano, sono superficiali. Ma altre cose venivano dall'intelligenza dei lavoratori, come per esempio lo slogan del 19 marzo "Giù le mani da mio papà". O nell'organizzazione dei turni: io all'inizio pensavo di fare il saputello e andar lì a fargli vedere, ma c'erano lì dei tipi che erano pompieri: "tranquilli, facciamo noi i turni". Perciò la preparazione è stata un misto di accuratezza e di ricezione di quanto veniva dai lavoratori. Spesso non è così nel sindacato, dove tu pensi di sapere tutto, ma non è così che funziona (M. Pronzini).

Si fa strada qui una visione dell'azione sindacale diversa da quella tradizionale, nella quale il sindacato non si deve sostituire all'azione dei lavoratori e assumere un ruolo di rappresentanza senza un legame diretto con la base, ma diventare una sorta di accompagnatore che tendenzialmente rimane dietro le quinte. Pronzini racconta come, per esempio, dopo i primi giorni il sindacato Unia decide di non indossare più le giacche con il

proprio logo e di lasciare invece spazio ai lavoratori e alla loro simbologia: *abbiamo capito che dovevamo fare non uno ma dieci passi indietro.*

Un atteggiamento che viene da una concezione non consueta del sindacato e che alla fine dello sciopero porterà ad un nuovo allontanamento tra le due organizzazioni dell'USS presenti nella mobilitazione.

3.5. Il vissuto della direzione aziendale

È interessante capire ora come lo sciopero sia vissuto e percepito dalla direzione dell'azienda. Una delle caratteristiche dell'organizzazione aziendale è quella dell'instabilità della direzione, la cui testa cambia frequentemente. Poche settimane prima dello sciopero il direttore in carica Paul Haener lascia la direzione in aperta polemica con la dirigenza delle FFS. Le sue considerazioni sul piano previsto per l'Officina (e che provoca lo sciopero) sono chiare.

Quel piano era assurdo. Prima di tutto Bellinzona ha tutto il know-how delle locomotive vecchie. Il problema era che nessuno a Bellinzona aveva scritto nulla su come lavorare, io non posso darle un manuale su queste cose, si sapeva e la tradizione era che se uno andava in pensione, prima prendeva un giovane e gli insegnava, che è un sistema che può funzionare, anche se oggi non è più di moda. Poi ci sono macchine, installazioni, io ho fatto un calcolo: solo smontare qui quello che bisognava spedire a Yverdon e montarlo là avrebbe voluto dire 80 milioni di spese e questo era un minimo. E poi a Yverdon non avevano il personale che poteva fare il lavoro di Bellinzona. Dunque perché? (P. Haener).

Secondo l'ex direttore le motivazioni sono di carattere manageriale e politico: *per me l'hanno fatto per coprire errori di investimento* (P. Haener). In questo senso egli riprende un'idea propria dei lavoratori e del Comitato di sciopero sulle scelte sbagliate della direzione delle FFS che si volevano far ricadere sull'Officina.

Quando parte lo sciopero Haener è già fuori dall'Officina, al suo posto è subentrato Roland Kuster, che, pur non condividendone l'intero contenuto e alcune modalità di implementazione, vede del buono in questo piano di ristrutturazione. L'ex direttore invece sostiene la mobilitazione. *Ho comprato la bandiera e la spilla, ho discusso con gli operai. Se non avessero scioperato, ci sarebbero state 400 persone in più senza lavoro, in Ticino, per una cosa che è stupida, io non ho mai capito come si può arrivare a un'idea così: spendere centinaia di milioni per spostare una cosa da a a b, senza nessun vantaggio, solo svantaggi* (P. Haener).

Roland Kuster arriva da un altro cantone, con un mandato da parte delle FFS. Egli giunge in Officina in un momento in cui la tensione e la conflittualità sono già molto alte e si rende conto immediatamente della difficoltà della sua posizione. *Ho dovuto subito prendere nota del fatto che ero un po' mal visto col mio arrivo dalla Svizzera tedesca e cercare subito di parlare con i collaboratori, di fare ogni giorno un po' meglio e in quelle settimane che hanno preceduto lo sciopero ho parlato soprattutto tanto con Gianni Frizzo* (R. Kuster).

I margini di manovra rispetto al piano di ristrutturazione previsto dalle FFS sono comunque molto limitati. *A fine gennaio 2008, tutto era praticamente già deciso e quando sono arrivato a Bellinzona, avevo soprattutto il compito di tradurre i piani in realtà. Con i miei collaboratori abbiamo cercato di proporre alle FFS un piano alternativo con l'obiettivo di aumentare la produttività. Ma era troppo tardi. E i vantaggi del trasferimento a Yverdon erano chiari* (R. Kuster).

La direzione cerca allora di calmare le acque e intervenire sui lavoratori per evitare che il conflitto esploda.

Ho detto alla mia segretaria di convocare tutti nel capannone delle locomotive nel pomeriggio per cercare di calmare, motivare o assicurare i collaboratori, anche nei riguardi dei clienti. Sono salito su qualche paletta accatastata e tutti mi guardavano con lo sguardo impietrito e dopo il mio discorso, Gianni Frizzo ha solo detto: "giù le mani, giù le mani" e tutti hanno cominciato a scandire lo slogan e ho capito che niente sarebbe più cambiato (R. Kuster).

Kuster avvisa allora la direzione delle FFS della situazione, dicendo che se il piano viene mantenuto, il rischio di uno sciopero è reale. Le FFS decidono di inviare Nicolas Perrin in pittura per spiegare il piano, ma l'assemblea non lo lascia parlare e lo sciopero prende il via. *Me lo ricordo come fosse due ore fa (R. Kuster).*

Quando scoppia lo sciopero, la questione principale diventa quella di assicurare la sicurezza dell'Officina e dei macchinari. Si tratta poi di capire da che parte si collocano i quadri intermedi. Alcuni (pochi) stanno dalla parte della direzione, mentre gli altri sostengono la mobilitazione.

E' anche una questione di dinamiche di gruppo. I miei capi settore hanno detto: "forse è meglio che stiamo accanto ai collaboratori, così possiamo influenzare un po'". Inoltre loro abitano negli stessi comuni degli operai, quindi è difficile mettersi dalla parte del direttore, ci sono i bambini che vanno a scuola insieme e dicono: "tuo papà fa questo e il mio fa quello" (R. Kuster).

La partecipazione allo sciopero viene comunque anche percepita dalla direzione come una possibilità di ricondurre la mobilitazione e in un certo senso controllare cosa succede. La vicinanza tra quadri e operai avrebbe poi permesso di evitare troppi conflitti al momento della ripresa del lavoro. *I quadri volevano stare più vicini ai collaboratori. E io lo capisco, era importante che non si spezzasse la catena tra i collaboratori e le FFS. E c'erano collaboratori speciali che stavano in pittura ma tranquilli, senza approvare gli avvenimenti. Si aveva bisogno di questi elementi della catena, così da poter riprendere il lavoro alla fine (R. Kuster).*

La tensione tra direzione e collaboratori è forte soprattutto nei primi giorni della mobilitazione, Kuster a questo proposito racconta un episodio nel quale alcuni lavoratori lo insultano e minacciano. Le FFS gli propongono allora una "guardia del corpo", ma lui rifiuta per evitare un'escalation della tensione.

Un atteggiamento che lo porta poi a partecipare, con la famiglia, alla messa di Pasqua che ha luogo in pittura.

Gianolli mi ha invitato alla messa in pittura, insieme a Perrin, che non poteva venire perché era in vacanza e mi ha chiesto se me la sentivo di andarci o no. Allora ne ho parlato alla mia famiglia (che aveva già previsto di trascorrere il periodo di Pasqua in Ticino) e loro hanno detto che volevano anche vedere cosa facevo e che se io volevo andarci ci venivano. E siamo entrati in pittura e c'era una baraonda che si è calmata al nostro arrivo, poi è arrivato il Comitato di sciopero e ci siamo stretti la mano. E per me in quel momento è cambiato qualcosa e ho sentito l'affetto per le Officine. E da quel momento mi sembra che le cose siano andate diversamente, che le discussioni erano più aperte, fino a portare agli accordi finali (R. Kuster).

3.6. L'esito dello sciopero

Lo sciopero termina il 5 aprile, dopo 30 giorni di sciopero le maestranze e le FFS firmano un accordo. Le trattative sono comunque lunghe: iniziano di fatto una settimana dopo l'inizio della mobilitazione. Il primo incontro si svolge il 15 marzo a Biasca, il secondo il 21 marzo a Bigorio, ma dopo ore di discussione non si giunge a nessun accordo. Il 27 marzo il direttore generale delle FFS Andreas Meyer fa la sua proposta definitiva: lasciare a Bellinzona le locomotive Ae 6/6, di cui era nota la prossima rottamazione. I lavoratori respingono l'offerta, poiché nei fatti questa proposta posticipa secondo loro solo di qualche anno la chiusura dello stabilimento. Le FFS mettono le maestranze di fronte a un ultimatum: o si accetta questa proposta o verranno applicate le regole del CCL che prevedono sanzioni (licenziamento) per chi rompe la pace del lavoro.

È sicuramente questo uno dei momenti più delicati dello sciopero. Le direzioni sindacali sia a livello cantonale che nazionale sembrano spingere per accettare la proposta delle FFS, mettendo in avanti il rischio di rimanere isolati e incompresi dal resto della popolazione. Il Comitato di sciopero non è però convinto e spinge sull'acceleratore, convocando una manifestazione per il 30 marzo. Quella manifestazione, alla quale partecipano, come già detto, più di 12'000 persone, rappresenterà nei fatti il momento di svolta nella mobilitazione e il passo essenziale per la vittoria dei lavoratori dell'Officina.³³

L'ultimatum viene ritirato il giorno successivo. Il ministro dei trasporti Moritz Leuenberger incarica Marco Solari di tentare una mediazione tra le parti. Nel frattempo, il 2 aprile, una nuova manifestazione porta in piazza ancora 10'000 persone. Il 5 aprile, dopo cinque ore di trattative, il piano di ristrutturazione viene ritirato. Per le maestranze si tratta di una prima vittoria. Il 9 aprile si torna al lavoro e inizia la lunga stagione della Tavola rotonda.

³³ Nel film documentario di Danilo Catti *Giù le mani dall'Officina* questa discussione interna viene riportata in modo molto chiaro mettendo in evidenza la tensione di quel frangente.

4. “L’altra metà della resistenza”

È stata dura anche per la famiglia, i bambini. Eravamo sempre in Officina, c’era tensione, i giornali parlavano sempre di noi (F., operaio, 54 anni).

Lo sciopero ha delle ricadute importanti anche sulle famiglie e le relazioni sociali dei lavoratori. Nelle famiglie la preoccupazione per la situazione subita lascia evidentemente un segno e in alcuni casi genera anche conflitti e tensioni. Alcuni lavoratori sostengono di non aver voluto coinvolgere le famiglie nella situazione per “proteggerle”, un atteggiamento che in parte sottende una visione tradizionale dei ruoli all’interno dei nuclei famigliari. Un operaio racconta: *la moglie era preoccupata, ma non veniva in Officina. Rimaneva a casa ed era meglio così, che stesse in disparte (G., operaio, 61 anni).* Anche nei confronti dei figli, soprattutto di quelli più piccoli, scatta a volte una volontà di non coinvolgerli per non farli troppo preoccupare, anche se poi comunque quello che succede entra inevitabilmente in tutte le case. *La preoccupazione della famiglia era abbastanza grande, ma io non ho mai fatto loro pesare le cose. È stato vissuto in modo abbastanza tranquillo, cercavo di rassicurarli dicendo che una soluzione si trova sempre, nonostante quel che mi diceva la mia pancia (F., tecnico, 55 anni).* L’obiettivo sembra essere quello di non trasferire alle famiglie la preoccupazione. In altri casi invece la famiglia diventa una risorsa proprio per sostenere e supportare i lavoratori in sciopero.

4.1. Il vissuto dei famigliari

Tra le mogli e compagne dei lavoratori l’annuncio dello sciopero desta soprattutto, come avviene anche tra i lavoratori, preoccupazione e senso di insicurezza. *La prima reazione è stata: “e i soldi?”, poi: “e adesso?” (A., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne³⁴, 55 anni).* La situazione viene vissuta molto intensamente: *i giorni precedenti lo sciopero mi sono ritrovata a piangere con mio figlio per paura anche delle conseguenze per la famiglia (B. Frizzo, Gruppo Donne).* A volte lascia spazio allo sconforto. *Sul momento, anche se la speranza è l’ultima a morire, si sono fatti dei pensieri, ci si preparava, si pensava: “ormai chi può andrà in Svizzera interna” (M., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni).*

Le mogli però percepiscono anche la solidarietà e la vicinanza del nucleo familiare e dei conoscenti e amici.

Ho parlato un po’ con i miei genitori, che mi hanno detto: “all’inizio ti daremo una mano noi”. Un’amica a cui dicevo: “e se mia figlia vuole studiare?” mi ha detto: “non preoccuparti, noi ci siamo, troveremo un’altra soluzione”. La solidarietà si faceva sentire. Il mio capo mi ha detto: “ti daremo un po’ più di lavoro” e le mie colleghe: “fai lavorare un po’ più lei”. Perché lavoravo ad ore (A., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni).

Il ricordo di quel periodo è ben stampato nella mente della moglie di Gianni Frizzo, che segue da sempre la mobilitazione e l’attività sindacale e politica del marito.

³⁴ Il gruppo viene presentato in particolare al paragrafo 4.3.

La settimana precedente lo sciopero è stata la più brutta, non credevo molto al potenziale, avevo paura che Gianni si ritrovasse solo, senza seguito a parte due o tre persone a lui fedeli, visto che in anni che lo seguivo, sapevo che alle riunioni c'erano generalmente una decina di operai, pensavo non gli avrebbero creduto. Avevo paura che soffrisse, perché lui sapeva di fare una battaglia giusta ma mi chiedevo se gli altri l'avrebbero capita. Poi ho visto che la mobilitazione c'era, il lunedì della prima sfilata fino in Governo sono andata a vedere e ho cominciato a sentire gli operai fischiare e muoversi e mi sono sentita meglio. Il giorno della dichiarazione dello sciopero ero a casa ad ascoltare la radio, perché Gianni mi ha detto di stare a casa, e stavo male, poi quando l'ho sentito sono scesa dai miei genitori e abbiamo raggiunto mio figlio. Ma non sapevo neanche bene cosa fare (B. Frizzo, Gruppo Donne).

La preoccupazione spesso si traduce anche in rabbia o nella ferma volontà di essere presenti e sostenere gli uomini nella mobilitazione. *Già prima avevo pensato tante volte: "vado lì a spaccare tutto, mi lego ai cancelli", c'era l'entusiasmo, ma non pensavo fosse veramente fattibile. Non mi immaginavo una cosa del genere. Questo fino al martedì in cui siamo andati a Berna, ci sono andata anch'io con un'amica ed eravamo le uniche donne, ma io volevo andarci (B. Frizzo, Gruppo Donne).*

I sentimenti sono contraddittori: da una parte si vuole partecipare e essere presenti a fianco dei coniugi e dall'altra si vuole proteggere il nucleo familiare e soprattutto i figli.

I figli venivano ogni tanto in pittura, ma erano anche abbastanza occupati, oltre alla scuola, con lo sport, volevamo renderli consapevoli, ma senza farglielo pesare troppo. Lo sciopero ha lasciato un segno in loro, ma al giorno d'oggi bisogna fare attenzione, perché come singolo, se ci si ribella -a meno che sia un caso di mobbing palese per esempio-, si rischia, perché qualcun altro aspetta quel posto (C., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 60 anni).

Le donne si barcamenano tra la voglia di sostenere i coniugi e essere almeno in parte protagoniste e la necessità di adempiere al loro ruolo di madri e mogli all'interno del nucleo familiare. Una situazione che modifica in modo importante le relazioni e i ruoli interni alle famiglie (Lepori & Testa, 2011). *Non facevo più da mangiare in casa, soprattutto la sera. Il mattino facevo in fretta i lavori domestici, poi andavo dai figli per esempio e si andava lì, ci rimanevo fino a sera tarda, tornavo a casa con Gianni. Lui non lo vedevo ma lo sciopero era un'attrazione, mi sentivo bene lì in zona, non a casa, dove mi sentivo fuori dal mondo (B. Frizzo, Gruppo Donne).*

Queste situazioni vengono vissute in modo contraddittorio, da una parte c'è la necessità di restare vicino agli scioperanti, la sensazione di non poter stare sole a casa e la necessità di sentire e fare sentire la solidarietà e rendersi utili.

Facevo un po' su e giù, a pranzo ero a casa con le figlie, nel pomeriggio arrivavano in Officina o le andavo a prendere, in serata e nel week-end eravamo sempre lì. Visto che mio marito era lì, appena potevamo eravamo tutte lì, le figlie facevano i compiti lì. A volte ripensandoci sembra impossibile. Per quel mese tutto era focalizzato lì, la vita attorno si è un po' fermata (D. Beretta).

Dall'altra parte questo cambiamento di ruolo crea anche delle lacerazioni profonde e dei sentimenti di inadeguatezza rispetto al ruolo familiare tradizionale.

Pensavo solo ad andare in Officina, perché stavo bene lì. Le ragazze venivano poco, soprattutto la prima, che era sotto esami. Si arrangiavano. Ma una volta mi ha telefonato e mi ha detto: "ho fame" e io: "apri il frigo"; "ma è vuoto". La primogenita non l'ha vissuto tanto bene, perché, anche se ha passato l'anno scolastico con una buona media, ci ha rinfacciato che il suo risultato ne aveva risentito (A., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni).

Non sempre però i figli percepiscono questo cambiamento. *A casa non mi ricordo di grandi differenze di clima rispetto alla routine, a parte qualche differenza di ritmi, ad esempio il papà assente la sera o il fatto che noi uscivamo la sera per andare in Officina, ma non ho vissuto questo come un peso, il papà non è molto loquace, forse cercava anche di nascondere un po' per non preoccuparci* (N., figlio di un collaboratore, 19 anni al momento dello sciopero).

In altri casi la famiglia viene coinvolta di più nelle discussioni e nella mobilitazione, è il caso in particolare delle famiglie degli operai che poi entreranno a fare parte del Comitato di sciopero. La famiglia diventa quindi una risorsa, un elemento di forza. *Le figlie hanno partecipato a tutto, senza bisogno di obbligarle. Vedevano il papà preoccupato o che parlava di cose e gli chiedevano. Ancora oggi è così, lui ha sempre condiviso tutto* (D. Beretta). Una delle figlie dal canto suo riporta così la situazione: *in casa si percepivano la tensione e la stanchezza del papà, ma siamo sempre rimasti uniti, la mamma sosteneva molto il papà, come spesso è il ruolo invisibile delle mogli. Senza questo sarebbe stata dura* (M. Beretta, 17 anni al momento dello sciopero).

Anche i figli di Gianni Frizzo vivono pienamente l'impegno militante del padre e entrambi, anche se con modalità diverse, si sentono coinvolti al momento dello sciopero ed esprimono la loro vicinanza alla lotta.

Uno dei due figli vive all'estero quando parte la mobilitazione e viene avvisato dalla madre. *Il primo pensiero è stato per la situazione professionale del papà. Per me il pensiero più generale delle Officine è arrivato un po' dopo. Rientra in Ticino a metà circa della mobilitazione: era previsto che rientrassi più tardi o forse anche che non rientrassi, ma mi è sembrato ovvio tornare* (D. Frizzo, 26 anni al momento dello sciopero). Da lì in avanti passa molto tempo in pittura e si lascia coinvolgere dal movimento.

Per l'altro figlio la partecipazione alla mobilitazione è quasi naturale, già da ragazzo sentiva spesso parlare delle Officine ed è interessato alle attività del padre. *Quando si è saputo che sarebbe arrivato Perrin il giorno dopo, ho detto: "non vado a scuola, vado in Officina alle 7, voglio partecipare, voglio capire", volevo essere presente fin da prima dello sciopero ufficiale, ero preoccupato* (R. Frizzo, 30 anni al momento dello sciopero). I sentimenti provati sono ambivalenti, da una parte preoccupazione per la situazione e il posto di lavoro del padre e dall'altra *l'esaltazione per la forte opportunità di una nuova realtà di rivendicazione sociale, non si stava solo incassando ma si stava agendo* (R. Frizzo, 30 anni al momento dello sciopero).

Un altro ragazzo che ai tempi dello sciopero è adolescente ricorda come lo sciopero sia anche un'occasione per scoprire il lavoro del padre e entrare per la prima volta in Officina. *Prima lo aspettavo davanti ai cancelli dopo scuola per rientrare assieme e avevo una visione astratta del luogo, che si è rivelato molto più grande di quanto mi aspettassi. Ora associo l'Officina anche a quel momento dello sciopero* (N., figlio di un collaboratore, 19 anni al momento dello sciopero). Attraverso un avvicinamento alla vita del padre, giunge anche in modo naturale un reale interesse per la mobilitazione: *mi raccontava delle serate di picchetto, con l'intento di non far entrare nessuno per esempio a prendere merci. Questa totale coalizione per un solo scopo mi ha marcato* (N., figlio di un collaboratore, 19 anni al momento dello sciopero).

4.2. Il ruolo delle compagne degli operai

Inizialmente le mogli che partecipano alle attività lo fanno senza necessariamente unirsi tra loro. All'interno della pittura alcune trovano un loro ruolo contribuendo per esempio a vendere le bandiere del movimento o i buoni per i pasti. *Io non ho proprio partecipato alla logistica. Dopo qualche giorno ci siamo messe con qualche altra donna a girare a vendere bandiere ecc. per raccogliere soldi. E c'era una risposta molto positiva, che ci ha impressionate: spille da 2 franchi comprate a 100 franchi, 7000 franchi raccolti in un pomeriggio in tre gruppi di donne durante una manifestazione* (B. Frizzo, Gruppo Donne).

In alcuni casi anche i figli danno una mano: *due o tre volte a settimana dopo scuola andavo ad aiutare a immettere dati in un computer, non mi ricordo quali, ma mi sentivo così parte dell'organizzazione. Era come una grande famiglia*" (N., figlio di un collaboratore, 19 anni al momento dello sciopero).

Una militante ricorda: *c'era quello che io chiamavo "il gazebo delle donne", dove si vendevano i gadget e i buoni pranzo, mi chiedevo come mai fosse così. Nessuno ne ha parlato. Io quando sono arrivata in pittura le donne le ho viste subito. Si vedevano ma nessuno le ha viste* (E., simpatizzante e Gruppo Donne, 75 anni).

In realtà la presenza delle donne, come anche la loro assenza dal luogo della mobilitazione, e la preoccupazione per quello che vivono viene considerata anche da altri. In particolare Antoinette Werner, attrice e terapeuta psico-corporea, si chiede come vivano le mogli questa esperienza e propone di organizzare dei gruppi di parola e di incontro a loro dedicati. *Quando sono entrata in pittura mi sono detta: "anche per le donne dev'essere dura, ma sono ognuna a casa propria", lì ce n'erano solo due o tre che aiutavano. E c'era una persona che conoscevo, le ho parlato di questa idea e mi ha detto: "buona idea"* (A. Werner).

A partire da questo, con l'aiuto dell'organizzazione, si mettono in piedi gli incontri. L'idea risponde chiaramente a un bisogno di diverse mogli: i primi incontri vengono organizzati sia al mattino che al pomeriggio per permettere una maggiore partecipazione. *Ci si trovava per condividere le emozioni e unirsi, contro la solitudine a casa. All'inizio eravamo in tante, ci trovavamo una o due volte alla settimana, in un locale all'Officina, si è consolidato un nucleo di 20-30 donne. È stato bello e ha creato delle amicizie. Si sono aggiunte anche donne che non erano mogli di operai* (B. Frizzo, Gruppo Donne). Per le partecipanti, gli incontri sono un momento importante per confrontarsi, sfogarsi, condividere le preoccupazioni. *Ho partecipato da subito al Gruppo Donne, si poteva parlare liberamente essendo tutte nella stessa situazione, tra donne ci si capiva. Magari un'amica estranea avrebbe capito meno quel che si passava* (P., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 47 anni). Il fatto di essere tra donne che stanno vivendo la stessa e straordinaria esperienza dà maggior significato al gruppo.

Le donne anche in questo frangente mostrano poi un atteggiamento protettivo nei confronti dei compagni per i quali non si vuole essere fonte di altre preoccupazioni. *È stato un bel supporto. Magari si parlava anche col marito, ma loro erano i lavoratori che rischiavano, noi dovevamo supportare il marito, la famiglia e tutto, l'abbiamo vissuto diversamente rispetto a loro. La solidarietà c'era anche fuori, ma lì eravamo proprio tra pari, senza pregiudizi* (P., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 47 anni).

Per l'animatrice del gruppo l'esperienza è stata sicuramente molto forte e importante.

Da allora non ho più avuto gruppi di donne, ma per caso, lo farei ancora volentieri. Quel che mi piaceva era questa eterogeneità. Io non sarei interessata ad entrare in un gruppo

politicizzato di rivendicazione dei diritti delle donne. L'unione di quel momento d'urgenza era essenziale, meno teorica e si andava più al succo. Anche per loro, trovarsi in una situazione in cui non si sarebbero trovate senza il contesto dello sciopero dev'essere stata un'esperienza particolare, senza questo probabilmente non lo avrebbero fatto (A. Werner).

Anche chi non partecipa agli incontri riconosce l'importanza di stringere relazioni con le altre donne e riconosce l'importanza del gruppo per chi ne ha bisogno. *Parlavo tanto con gli altri e le altre mogli, ma sono una persona più da manovalanza. Il gruppo era già una cosa più o meno "extra". È stata comunque una buona idea se rispondeva a un bisogno (D. Beretta).*

Alcune donne vivono la loro partecipazione in modo più attivo, capiscono il bisogno di confrontarsi, ma vogliono anche poter essere protagoniste, in qualche modo, della mobilitazione. *In una situazione come quella dello sciopero, al primo momento ti prende questa ansia che quasi non riesci a parlare, poi subentra la rabbia, poi l'incoscienza, non pensi più a niente, in quel momento poteva succedere qualunque cosa, se si diceva "guerra" era guerra. E alcune donne erano depresse, mi faceva strano, dicevo: "io son quasi allegra", è difficile da spiegare (A., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni).*

Questa consapevolezza e forse, anche se non direttamente, la partecipazione al Gruppo Donne permette a una di loro di portare in piazza anche la voce di una parte del movimento a volte un po' dimenticata dai media, prendendo la parola durante le manifestazioni di solidarietà.

Un giorno a una manifestazione Gianni mi ha detto: "abbiamo bisogno di una donna che non sia politica". E mi son detta: "cosa faccio?". E non so perché sono salita sul palco, pensando: "e adesso cosa dico?" e ho fatto questo discorso, un po' improvvisato e un po' tratto da qualche parola che aveva buttato giù mio marito. Poi le altre volte ho scritto. Ero l'unica donna che parlava in pubblico. Non parlavo a nome del gruppo né parlavo particolarmente di donne, criticavo il governo (A., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni).

4.3. La fine dello sciopero e la nascita del gruppo Officina Donna

La fine dello sciopero rappresenta per le famiglie, e in particolare per le mogli, sicuramente una liberazione. Le preoccupazioni accumulate in quel periodo si sciolgono e il fatto che il posto di lavoro sia salvaguardato ridà certamente un po' di fiducia.

Ma il ritorno alla normalità non è così semplice. Le compagne, forse più dei lavoratori stessi, sentono la solitudine, sentono la mancanza di uno spazio e di un tempo da condividere. Per loro il passaggio è più brusco, tornano alla loro attività (sia professionale che di casalinghe) ritrovandosi, dopo un periodo molto intenso e attivo, più isolate. *Alla fine dello sciopero ti sentivi quasi svuotata, perché non avevi più un posto dove andare, la prima settimana non è stato così evidente, anche il fatto di vedere tutta quella gente, poi non vedere più nessuno. Chiaro che per fortuna che è finito (M., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni). Gli uomini tornano al lavoro, ma lo fanno tutti insieme all'interno di una dinamica collettiva e continuano a vedersi e frequentarsi. Alla fine dello sciopero ho provato tristezza, mancava qualcosa, mi sentivo spaesata, mi veniva da piangere passando lì davanti, avrei avuto voglia di continuare a vivere quel bel periodo,*

si stava bene lì. La prima volta che sono tornata in pittura l'emozione era forte e lo è ancora oggi quando ci sono le feste (B. Frizzo, Gruppo Donne).

Una difficoltà dovuta anche al fatto che lo sciopero ha modificato le relazioni sociali, ha creato nuove amicizie, ma ha anche rotto legami che si pensavano duraturi. *È stato difficile riprendere la quotidianità, motivarsi, alcune cose che facevo, poi non le facevo più. Ho perso un po' i gruppi, certe amicizie non c'erano più, perché si sono spente all'inizio dello sciopero e riaccese quando tutto era finito e ho detto "no", quando avevo bisogno non c'erano* (A., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni).

Il cosiddetto ritorno alla normalità risulta quindi difficile perché questa esperienza ha lasciato un segno indelebile: *lo sciopero ci ha tolto la terra da sotto i piedi, sono cambiate tantissime cose. Amicizie, gente attorno, valori* (D. Beretta). In alcuni casi quasi impossibile tornare a prima del marzo 2008, anche perché la fine della mobilitazione non rappresenta la fine delle preoccupazioni, come ricorda Bruna Frizzo: *Il ritorno alla normalità non c'è proprio stato, perché Gianni non è tornato semplicemente a lavorare, ci sono stati anni di riunioni e discussioni, e come sua moglie continuavo a essere coinvolta. Gli anni successivi allo sciopero sono molto impegnativi e non sempre vissuti serenamente.*

Gianni non riusciva più a staccarsi da quel tema, neanche la sera, il week-end, immancabilmente succedevano degli avvenimenti in vacanza e doveva fare delle telefonate ecc. Anche le nostre attività comuni, come la bicicletta o i lavori in casa, sono stati sospesi per due o tre anni, non riusciva più ad averne voglia, te lo dirà anche lui. La vita era quella. I primi anni non sono stati facili, a un certo punto non ne potevo più (B. Frizzo, Gruppo Donne).

Di fronte a questa situazione, l'animatrice degli incontri in pittura si attiva per dare continuità a quell'esperienza: *Quando gli uomini sono tornati a lavorare, trovo che era peccato lasciar svanire questo valore umano che si era rivelato e mi sono detta che era peccato che se ne andassero senza poter elaborare questo mese negativo* (A. Werner). Propone di narrare questa esperienza in una pièce teatrale. L'idea è quella di permettere alle donne di raccontare e di rielaborare il vissuto dello sciopero per dividerlo e dargli così un senso.

Le donne possono quindi tornare a ritrovarsi, prima in alcuni locali pubblici, poi rientrando in pittura dove si svolgono le riunioni e le prove per lo spettacolo teatrale. La proposta della rappresentazione teatrale viene accolta con fatica, essa implica un'uscita pubblica sul tema e una rottura importante rispetto alle proprie abitudini e al proprio ruolo, poi però quasi tutte si lanciano in questa nuova sfida, forti anche delle relazioni costruite tra di loro durante il mese di sciopero. *Finito lo sciopero, l'Antoinette ha chiesto se volessimo ancora degli incontri e di dare una forma teatrale, mettendo in scena le nostre emozioni durante lo sciopero. All'inizio eravamo un po' titubanti, poi ci siamo fatte prendere. Eravamo ancora molto unite* (M., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni). Alle partecipanti viene inizialmente chiesto di scrivere i testi che poi verranno trasformati nelle varie scene che compongono lo spettacolo. Questo lavoro di scrittura e poi di rilettura comune, oltre a essere un modo per mettere per iscritto le emozioni, permette anche alle partecipanti di rafforzare i loro legami e di acquistare fiducia nelle altre e nel gruppo.

Il teatro è stata una bella esperienza, anche se non la rifarei, perché non sono una che si mette in primo piano, non mi piace, ma in quel momento mi sembrava di aiutare l'Officina in qualche modo, anche se non era chissà che aiuto, ma ha permesso di far conoscere quest'esperienza anche un po' in giro (M., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni).

anni). Il teatro diventa quindi un momento di elaborazione personale di quello che si è vissuto, ma anche un atto politico e di sostegno alla lotta dei coniugi.

Prendere parte a questo spettacolo e metterlo in scena diventa quindi un modo importante per mantenere l'attenzione sullo sciopero e sull'Officina. Per dare continuità all'esperienza dello sciopero, ma anche visibilità al ruolo svolto dalle donne.

Secondo me ci hanno viste quando abbiamo fatto lo spettacolo, abbiamo fatto bene, altrimenti ci avrebbero dimenticate, perché non si era scritto niente e non sarebbe rimasto niente. Perché lo sciopero era degli uomini. E invece come donna devi sostenere il marito in sciopero, senza magari fare vedere le tue preoccupazioni, pensare ai figli, che poi se si perde il lavoro probabilmente ci vanno di mezzo loro e se va in depressione il marito, poi la moglie, diventa una catena. E lo spettacolo ha fatto ridere e anche piangere (A., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni).

La prima rappresentazione si tiene il 30 maggio 2008 in occasione di una giornata pubblica dedicata allo sciopero e alle prospettive dell'Officina, poi si susseguono rappresentazioni in giro per il cantone, oltre a una serata a Zurigo presso un centro sociale e a Milano ad una manifestazione organizzata dagli operai della INNSE in sciopero.

Dopo le rappresentazioni c'è sempre un momento di discussione e dibattito con il pubblico e questo permette alle donne di confrontarsi e di diventare protagoniste attive. Il legame con la mobilitazione dei coniugi rimane forte, ma il fatto di mettersi in gioco personalmente permette alle donne di assumere una posizione meno "subalterna" nella lotta.

Questi momenti vengono ricordati con grande emozione dalle donne: *L'abbiamo fatto, io non avrei mai pensato di riuscire a salire su un palco (C., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 60 anni).*

In seguito a questa prima esperienza, si propone un'altra rappresentazione teatrale su tematiche legate prevalentemente alla condizione femminile. Questo elemento rappresenta un passo avanti e un distacco dall'Officina che non viene però assunto da tutto il gruppo, che si divide. Lo sciopero aveva assunto il ruolo di legante tra le partecipanti e passare a una dimensione più esterna, meno identificata con la lotta dell'Officina, non risponde ai bisogni e alle aspettative di tutte. Anche perché le stesse donne hanno origini e profili sociali molto eterogenei tra loro.

A questo si aggiungono inevitabilmente anche dei conflitti interpersonali che portano in un primo tempo all'uscita di alcune donne dal gruppo e poi piano piano alla fine dell'esperienza del Gruppo Donne. Lo spettacolo sulla condizione femminile viene comunque messo in scena da una parte delle donne con l'aiuto di un altro regista teatrale, si svolgono alcune rappresentazioni e alcune iniziative di tipo politico, prima che il gruppo si sfaldi piano piano.

La lettura di questo passaggio diverge tra le varie protagoniste. C'è chi lo ascrive a un *riflusso un po' inevitabile (M., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 55 anni)* e chi invece lo mette in relazione alla difficoltà e non volontà di alcune di fare parte di un gruppo con una connotazione più politica e femminista. In generale però le donne che hanno partecipato a questa esperienza la ricordano con grande intensità ed entusiasmo e evocano spesso la volontà di potersi incontrare anche solo per fare due chiacchiere.

4.4. Atteggiamento degli uomini

L'atteggiamento degli uomini e del Comitato di sciopero nei confronti del Gruppo Donne viene narrato e vissuto in maniera diversa.

Un operaio riconosce l'importanza del gruppo e racconta di aver spinto la moglie a parteciparvi. *Sapendo che esisteva, gliel'ho proposto, visto che io c'ero poco. Era interessante, perché tante soffrivano, era uno sfogo, un auto-aiuto, erano in molte* (F., operaio, 54 anni).

Le donne sembrano poi rivendicare questo spazio come qualcosa che appartiene a loro, in alcuni casi però dicono che alcune hanno avuto problemi a far accettare la loro partecipazione ai mariti. *I miei figli venivano allo spettacolo ecc. ma il Gruppo Donne era una cosa mia, anche se mi sostenevano. Nelle altre famiglie alcuni mariti sostenevano meno* (B. Frizzo, Gruppo Donne).

Alcune hanno la sensazione che il ruolo e l'importanza del gruppo non siano colti completamente. *Forse alcuni non ne capivano l'utilità, visto che lo sciopero era il loro e non vedevano il problema di noi donne che eravamo a casa senza sapere cosa succedesse* (P., moglie di un collaboratore, Gruppo Donne, 47 anni).

In alcune donne rimane un sentimento di scarso riconoscimento, da parte degli uomini, del proprio apporto all'organizzazione dello sciopero. *Ufficialmente non ho mai sentito il Comitato ringraziare le donne o se l'ha detto non l'ha fatto a sufficienza. Perché è un lavoro da donne, è il solito discorso, è un lavoro che fanno volentieri ed è quello che sanno fare. Gli operai erano abbastanza maschilisti* (E., simpatizzante e Gruppo Donne, 75 anni).

Un sentimento di risentimento che si esprimerà anche nei confronti del libro di Hanspeter Gschwend (2008) che dipinge le riunioni delle donne come un momento di emozioni e di pianti e del documentario di Danilo Catti che dedica poco spazio alla loro esperienza.

Il Comitato di sciopero è comunque sempre presente alle rappresentazioni teatrali e partecipa poi alle discussioni che seguono le rappresentazioni. Un operaio ricorda in modo positivo questi momenti: *Io ho seguito, hanno portato in giro lo spettacolo. E anche quando andavamo a Zurigo o non so dove a parlare, anche le donne parlavano del loro gruppo* (F., operaio, 54 anni).

5. Dopo lo sciopero

Quelli che hanno fatto lo sciopero hanno avuto un enorme coraggio, in quel momento lì, di dire: “o lottiamo o perdiamo tutto”. Adesso la sfida secondo me è molto più grande. Perché tutto il quadro istituzionale attuale è molto più tragico: industrie che chiudono, tutti questi sfruttamenti sul lavoro. Quindi se la decisione delle maestranze fosse quella di piegare la testa, lo potrei anche capire. Però sarebbe tragico, perché l’effetto durerebbe molto a lungo (P., simpatizzante, 70 anni).

La ripresa del lavoro avviene il 9 aprile. In questa occasione, il Comitato riunisce le maestranze davanti al cancello d’entrata dell’Officina per poi accompagnare i collaboratori nei rispettivi reparti. L’immediato dopo sciopero è caratterizzato da un sollievo generale, malgrado la sensazione di vuoto che reca tra i partecipanti alla lotta. Al di là delle emozioni negative generate dalla situazione, le settimane di resistenza sono state vissute anche come un periodo di conforto relazionale e di energia positiva. Il ritorno improvviso alla quotidianità è pertanto accompagnato da un dispiacere transitorio. *La fine dello sciopero è stata sicuramente un sollievo, perché stare a casa in attesa che qualcosa succeda non è simpatico, malgrado la bella solidarietà che si era creata. Si è ricominciato il lavoro tale e quale a prima (N., ingegnere dimissionario, 45 anni).* L’obiettivo del proseguimento dell’attività è stato raggiunto e viene onorato dai collaboratori, che affrontano volentieri il ritardo di produzione accumulato, dimostrando un senso di appartenenza e di attaccamento al lavoro. Si evidenzia come il lavoro e la possibilità di svolgerlo nel migliore dei modi diventano un elemento essenziale per i dipendenti e per la salvaguardia del loro benessere (Linhart, 2009, 2015 ; Clot, 2010). Un sentimento che diventa ancora più forte in una situazione di difficoltà e di rischio reale di perdita del lavoro.

5.1. Le trattative

Non si tratta però di un ritorno alla quotidianità per il Comitato di sciopero, per il quale si apre una nuova era. Esso assume infatti un ruolo aziendale inedito di affiancamento della direzione nel processo di sviluppo futuro dell’Officina. La sua funzione di delegato dei lavoratori assunta durante lo sciopero è inizialmente intatta, in particolare nell’ambito della Tavola rotonda istituita come condizione integrante dell’accordo di fine sciopero. Un membro del Comitato ci confida tuttavia che tale posizione non è totalmente scontata. *Dopo lo sciopero è stata comunque dura, tanti pensavano di ritornare alla normalità e a noi non andava bene e abbiamo avuto pressioni sul posto di lavoro: “bene, avete fatto lo sciopero, adesso lasciate il posto agli altri, ci sono altri che pensano al futuro dell’Officina” e noi abbiamo sempre picchiato i pugni (M. Beretta).*

La Tavola rotonda, i cui incontri sono diretti da Franz Steinegger, è inizialmente concepita per durare tre mesi. Questa fase si protrarrà invece fino a fine 2011, per poi lasciare posto alla messa a punto di una nuova Piattaforma di scambi, che verrà avviata nel 2014 e la cui scadenza minima sarà fissata al 31 dicembre 2018 (ma poi nei fatti sarà previsto che prosegua oltre questa data). Alle riunioni partecipano la direzione dell’Officina, una delegazione della Commissione del personale dell’Officina (CoPe), la direzione della divisione delle FFS a cui appartiene l’Officina e quella delle risorse umane, i segretari sindacali e, a seconda delle situazioni e tematiche, Consiglieri di Stato, Municipali e rappresentanti federali. I temi trattati, le questioni negoziate, la corrispondenza redatta, la

documentazione prodotta e le riunioni organizzate durante questi anni sono talmente numerosi che non sarebbe possibile presentarli nella loro esaustività in questa sede.

Secondo Franz Steinegger, lo sciopero è una chiara violazione del CCL. Quest'atto si costituisce però in risposta a un'altra violazione del contratto, cioè l'omissione d'informazione riguardante il piano presentato.

Il mediatore riconosce da subito le pecche delle FFS nella gestione di questa situazione. *È stata una sconfitta della direzione delle FFS. FFS Cargo aveva dei grossi problemi e si pensava che uno di essi fosse l'Officina di Bellinzona. Cargo ha poca esperienza industriale e l'Officina era una figlia indesiderata* (F. Steinegger). L'idea di trasferire la manutenzione delle locomotive all'Officina di Yverdon-les-Bains e di creare una joint venture per quella dei carri sarebbe scaturita da questa circostanza. Dall'inizio, Franz Steinegger decide di chiarire la situazione, dotandosi di consulenti: *Avevamo molte cifre, ma ho subito constatato che non erano controllate molto bene. Dopo averle verificate, abbiamo rivelato che l'Officina di Bellinzona non era che una piccola parte dei problemi di FFS Cargo. Alla fine non abbiamo giudicato chi aveva ragione o torto, abbiamo avanzato, ma il risultato era chiaro: l'Officina era più efficace di quanto si era detto.*

Parallelamente, anche un gruppo di ricercatori della SUPSI, mandati dal Canton Ticino, giungerà a conclusioni simili, rivelando un potenziale di sviluppo esistente attorno all'attività dello stabilimento (Rudel *et al.*, 2010). Alla luce della situazione, lo studio proporrà in conclusione tre scenari possibili per il futuro dell'Officina: quello di un declino programmato dell'attività in corso, quello della creazione di un Centro di competenze con lo scopo di lavorare in sinergia con lo stabilimento e quello di una parziale autonomizzazione dell'azienda (questa ricerca verrà evocata con maggiore approfondimento in un paragrafo successivo).

Ad ogni modo, l'accordo pattuito nell'ambito delle negoziazioni in Tavola rotonda concerne da una parte il ritiro del piano da parte delle FFS e dall'altra un proseguimento dell'impegno lavorativo da parte delle maestranze. La condizione a tutto questo è inoltre quella di lavorare a un aumento dell'efficacia del sito, con il 2010 come primo traguardo. Con questo obiettivo, vengono costituiti dei gruppi di lavoro paritetici per trattare i diversi ambiti volti a un rilancio delle attività dell'Officina.

Nel corso del tempo, i rappresentanti dei lavoratori lamentano una scarsa volontà da parte delle FFS di coinvolgersi in una discussione trasparente.

Noi abbiamo sempre collaborato attivamente, abbiamo cercato di essere propositivi, ci siamo coinvolti nei vari studi per uno sviluppo, ma purtroppo di là c'è uno schema mentale di gestione che ammette difficilmente una co-decisione con i rappresentanti della base. Di facciata c'erano tutti i presupposti: gli accordi firmati, più autonomia, "dovete andare sul mercato terzi"; "va bene, però ci mettete a disposizione le risorse?"; "sì sì", ma poi qualcosina si riusciva ad ottenere ma per il resto era come scontrarsi con un muro di gomma (I. Cozzaglio).

Lo stesso mediatore è più volte portato a richiamare la dirigenza delle FFS all'ordine.

L'attitudine delle FFS sembra in parte sabotare questa piattaforma e le realizzazioni da essa scaturite, implementando a volte dispositivi ridondanti e in contraddizione con lo stesso spirito di discussione orizzontale. Un esempio ne è la Task Force³⁵ dispiegata nel 2010 al fine di allestire un bilancio della situazione dell'Officina e di formulare proposte per

³⁵ Gruppo di lavoro costituito per portare a termine un compito specifico.

migliorarla, mentre parallelamente questi stessi aspetti venivano affrontati pariteticamente. Pure il progetto LAGO, sviluppato nel 2012 dalle FFS e volto ad analizzare il potenziale di mercato dell'Officina, pare perseguire obiettivi simili allo studio già realizzato nel 2010 dalla SUPSI su mandato del Canton Ticino, quasi si volesse ignorare i risultati espressi da quest'ultimo. *Addirittura all'ultima riunione di Piattaforma che hanno fatto, le FFS dicevano: "tanto le sale³⁶ non saranno più necessarie perché a poco a poco prenderanno piede quelle usa e getta". E c'era Steinegger che fa: "a me non risulta che le cose stiano andando in questo modo nel settore ferroviario". Che figure (F., operaio, 54 anni). I rappresentanti delle maestranze sono così regolarmente costretti a ribadire insistentemente aspetti più volte illustrati.*

Gianni Frizzo sostiene che l'atteggiamento delle FFS indica una volontà di interrompere il dialogo in corso. *Gli unici interlocutori rimasti siamo Steinegger e noi, gli altri sono cambiati più di una volta ed è difficile mantenere stabile un dialogo se ti cambiano gli interlocutori, quando magari avevi affinato anche una questione di chimica con una determinata persona.* Lo stesso Franz Steinegger avrebbe più volte rimproverato alle FFS di intralciare l'avanzamento delle discussioni attraverso l'invio alle sedute di rappresentanti senza un reale potere decisionale.

E quando è implicato il Consiglio di Stato, cambiano i rappresentanti delle FFS, vengono quelli della gerarchia superiore. Anche questo atteggiamento di non voler dibattere su un tema in modo unitario non lo capiamo. Quando vengono in Ticino, prima si incontrano col Consiglio di Stato, poi col Municipio e poi con noi. Noi abbiamo avanzato più di una volta la richiesta: "noi non vogliamo discutere d'altro, quando si discute d'altro, togliamo il disturbo, ma quando il tema è l'Officina, perché non dibattiamo assieme?". Ci sarebbe meno dispersione di energia, di tempo, non si dovrebbero ripetere tre volte le stesse cose, a meno che non si raccontino tre volte cose diverse, abbiamo un po' questa impressione (G. Frizzo).

Insomma, malgrado un processo di dialogo (tra la dirigenza delle FFS, i rappresentanti delle maestranze e le istituzioni locali) che perdura nel tempo, la distanza reale tra le parti coinvolte sembra in aumento.

5.2. Il declino programmato

Nel frattempo e nonostante le trattative, l'Officina conosce progressive trasformazioni che ne generano in parte un certo deperimento. Tale processo era già iniziato negli anni 1990. Un collaboratore dell'Officina analizza questa tendenza riallacciandola ai processi che hanno toccato progressivamente tutte le ex regie federali.

In sostanza penso che il progetto di smantellare l'Officina era nel cassetto da parecchi anni. Quando è stata annunciata la divisionalizzazione, avevo manifestato sorpresa, non riuscendo a capire che in un Paese piccolo come la Svizzera una ferrovia venisse divisa in quel modo. Dicevo che questo era tipico delle politiche dove si vuole smantellare qualcosa per privatizzarlo, dividere in modo che sia più accessibile agli investimenti privati. E adesso lo si vede, ci sono delle misure che sembrano volte a indebolire l'azienda, non a creare sviluppo o fortificarla. È un insieme di piccole cose, piccole sensazioni. Noi in Officina facevamo tutto: avevamo bisogno di un perno, una bussola o un anello di ferro, lo si faceva in Officina. Dopo la divisionalizzazione quasi tutto è stato esternalizzato, noi non facciamo più niente, prima c'era un gruppo di lavoro che faceva

³⁶ Sale montate, espressione utilizzata nel settore ferroviario per indicare le ruote con il loro asse.

manutenzione interna, adesso da noi girano ditte di elettricisti, giardinieri, muratori (M., impiegato, 61 anni).

Lo studio realizzato dalla SUPSI sul tema mette in luce, in particolare attraverso un'analisi SWOT³⁷ (che considera le forze, le debolezze, le opportunità e le minacce), diversi aspetti nell'organizzazione e nella gestione che tendono ad ostacolare un funzionamento ideale ed efficiente dello stabilimento (Rudel *et al.*, 2010). Molti operai da noi intervistati illustrano concretamente parte di questi stessi aspetti.

Diversi servizi interni sono smantellati per essere esternalizzati. *Certi pezzi arrivavano dall'estero e non erano più fabbricati in modo conforme. E non è un ingegnere che se n'è accorto, è un operaio. (A., operaio pensionato, 66 anni).*

I lavoratori lamentano un peggioramento dell'organizzazione. Attraverso nuove esigenze di ottenere certificazioni di qualità e sicurezza, aumenta per esempio il ricorso a misure più astratte e meno vicine al lavoro. *Hanno cominciato con il tema della sicurezza, il che è giusto, però è stata un'esagerazione, una perdita di tempo, perché ad esempio hanno iniziato ad imporre l'uso di occhiali protettivi, ma per esempio da noi, se sei lì ad avvolgere [mansione dell'avvolgimento elettrico], è impossibile che ti vada qualcosa in un occhio. Questo tipo di imposizioni sminuiscono l'intelligenza della gente (A., operaio pensionato, 66 anni).* Gli esempi raccolti sono numerosi e l'efficienza risente ovviamente di questa situazione.

Ultimamente c'era anche un nuovo clima di provvisorietà alle FFS, che a un certo momento si mettevano in mente di fare una nuova lavorazione e allora disfavano tutto quello che c'era prima e dopo pochi mesi si avverava che quella lavorazione o quel settore che avevano sviluppato non valeva niente e da bello nuovo, il reparto si ritrovava fermo o lo si disfava (E., operaio pensionato, 62 anni).

Uno dei problemi frequentemente evocati dalle persone da noi intervistate riguarda la soppressione del magazzino, che ha per conseguenza di dover interrompere lavorazioni in corso per mancanza di materiale. Aumentano così anche i periodi di attesa e con essi la frustrazione di non poter svolgere al meglio il proprio lavoro. I lavoratori cercano di affrontare al meglio gli intralci alla loro attività, sviluppando a volte piccole strategie di "resistenza nonviolenta".

Arrivavano i vagoni o le locomotive a fare una riparazione e, mancando il materiale, il lavoro restava fermo, allora tiravano fuori il vagone, mezzo fatto, magari perché mancava un tondino di 12 cm lungo 20 cm. E in alcuni facevamo sempre una scorta privata, nascosta negli angolini più remoti, ed era solo per gli amici. E a volte trovavo qualche capo team che veniva nella mia zona a vedere se avevo il pezzo che cercava e se era uno bravo gli dicevo: "guarda che ti ho visto", se non era uno bravo gli dicevo, anche un po' malamente: "cosa fai qui? Perché se sei capo team e hai bisogno di qualcosa, comandi il materiale" (E., operaio pensionato, 62 anni).

Alcuni non esitano a sfidare apertamente i capi a proposito di certe problematiche.

Quando sono state introdotte le registrazioni dei tempi di lavoro, non c'era più tempo neanche per gli apprendisti. Infatti io ho detto al mio capo: "a me apprendisti non darne più, perché se dovete cronometrarmi mentre mostro a un apprendista, io non ci sto, perché io se ho un apprendista voglio insegnargli bene e per questo ci vuole tempo" (E., operaio pensionato, 62 anni).

³⁷ Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats.

Parallelamente agli aspetti organizzativi giudicati peggiorati, queste nuove filosofie di produzione implicano cambiamenti nella politica di gestione del personale. Il personale fisso diminuisce, per aumentare il ricorso ad operai temporanei. Tuttavia, presi questi ultimi in considerazione nella contabilizzazione totale, il calo del numero totale di impiegati appare più tenue. Da circa 450, il numero di posti ha comunque raggiunto la cifra di circa 330 equivalenti tempo pieno nel 2017.

I contratti interinali verranno successivamente contenuti in seguito ad un'intensa negoziazione da parte della CoPe. *Noi siamo sempre stati un po' contro la gestione degli interinali, perché è il nuovo schiavismo. Quando vedi persone che hanno 7, 8, 9 anni di lavoro interinale nella stessa azienda, è sfruttamento. Hanno meno tutela e hanno paura di perdere il posto. E il rischio è che vengano utilizzati come burattini e questo è aberrante* (D., operaio e membro della CoPe, 43 anni).

Le competenze professionali specifiche all'attività propria all'Officina si perdono a poco a poco, anche attraverso il reclutamento di quadri intermedi estranei al settore o addirittura con scarsa esperienza lavorativa.

Prima c'era una bella collaborazione tra i più anziani e i giovani, poi il clima si è deteriorato, c'erano i giovinastrì che volevano diventare capetti subito e se ne arriva uno incompetente –ci sono anche quelli competenti, ma bisogna vedere come si instaura il rapporto-, se ne arriva uno un po' prepotentello, gli si dice: “bene, adesso arrangiati, io non so fare più niente, comandami tu, mi dici dalla A alla Z cosa devo fare, però prenditi anche le tue responsabilità”, io facevo così ultimamente (E., operaio pensionato, 62 anni).

Sembra ormai prevalere una logica manageriale dove, nell'ambito dell'inquadramento operativo, si privilegiano conoscenze teoriche e applicazione di direttive superiori, a scapito della preparazione pratica e della progressione di carriera, danneggiando le relazioni gerarchiche.

Una volta, il capo team era stato operaio, il direttore era stato vice-direttore, quando diventava direttore, conosceva già la ditta, con i suoi pregi e difetti. Adesso prendono una persona estranea che conosce magari il materiale rotabile, ma non questa officina. Ma ogni struttura è totalmente diversa, anche se uno ha studiato, deve tastare il terreno e anche i collaboratori. Lo stesso per i capi team, non danno più quest'incarico a un operaio che conosce il lavoro, ma generalmente a qualcuno che viene dall'esterno e non conosce l'ambiente –e hanno fatto apposta secondo me. Una volta se io avevo un problema, dicevo: “cavolo, non ce la faccio, allora chiamo il capo” e il capo diceva: “ah, ma guarda che si può fare così”; “ah già, me n'ero dimenticato, grazie”. Ma con un capo così, gli dico: “come faccio?”; “non lo so”, non lo sa (F., operaio, 57 anni).

Una situazione che sembra portare anche a una devalorizzazione delle professioni e del lavoro. *Stanno rovinando l'artigianato. Agli operai che sono vicini alla pensione, dovrebbero affiancare un giovane a imparare, perché non si può scrivere tutto, perché poi un operaio ha sempre: “ah, fai attenzione, perché ogni tanto capita che c'è quel modello lì e allora... e ti faccio vedere com'è in pratica”* (F., operaio, 57 anni). La sensazione è che manchino la capacità e la volontà stesse di riconoscere il lavoro e quello che viene chiamato “l'intelligenza operaia” (Navel, 2007: p. 229)³⁸, una situazione che, come avviene

³⁸ Per Georges Navel, se il pensiero presta attenzione ai gesti che compongono l'attività, questi gesti diventano sempre più perfettibili e così, il gesto seguente potrà essere «più perfetto, più morbido, più efficace». («plus parfait, plus souple, plus efficace») È questo lavoro intellettuale di concettualizzazione del gesto che Navel chiama «l'intelligenza operaia», che, nello stesso movimento, invalida la gerarchia e

anche in altri contesti lavorativi, rende i lavoratori vulnerabili, rischiando di generare conflitti interni e peggiorando il clima di lavoro (Linhart, 2015; Dejours, 1998, 2007).

Non so ancora oggi come se ne esce, rimane sempre questo senso di insicurezza, di incertezza, non abbiamo più avuto sicurezze o certezze, sicuramente più che in industrie private, mi ritengo comunque di appartenere a un gruppo privilegiato. Però se ne esce con quel senso di rabbia, di amarezza, d'impotenza, sappiamo che noi siamo proprio delle piccole pedine, ti senti un po' usato (F., tecnico, 55 anni). L'impressione è che le FFS restino intenzionate a sbarazzarsi di questo sito industriale o che tale intenzione sia addirittura accentuata dallo smacco subito dallo sciopero. Dopo lo sciopero, all'inizio si era carichi, si pensava di aver risolto il problema, l'ambiente era un po' migliorato, ma ora si sente ancora quel peso di andare in lotta. È più logorante adesso che durante lo sciopero (G., operaio, 61 anni).

La motivazione individuale si deteriora e alcuni collaboratori si ritirano. *Tanta gente è andata via, è andato via il know-how, chi può sparisce, si lasciano pensionare. Io incontro sempre gente quando vado in città e tutti dicono: "è triste, non si può più lavorare, l'ambiente è una catastrofe" (P. Haener). I più anziani pianificano il pensionamento e alcuni riducono progressivamente l'orario di lavoro.*

In alcuni casi questa situazione genera veri e propri problemi di salute. *Certi colleghi si sono rovinati un po', in quei giorni lì si sono lasciati andare, per tanti che magari bevevano, lo sciopero ha contribuito a peggiorare la situazione. Quello mi ha fatto rincrescere di sicuro (R., operaio, 59 anni). Vi sono anche persone che non riescono più a lavorare.*

Ho anticipato il pensionamento di 9 mesi. Tra il 2012 e il 2013 sono stato a casa per quasi un anno, avevo la leucemia e quel che è strano è che quando mi hanno detto che avevo questa malattia e quel che dovevo fare, ero quasi indifferente, perché mi dava la possibilità di stare fuori da quell'ambiente. E questo è triste. Al rientro ho lavorato ancora due anni, è stata molto dura (F., operaio pensionato, 67 anni).

Anche alcuni quadri intermedi risentono una pressione difficile da sopportare.

Come membro di direzione sei in mezzo. Hai i collaboratori di sotto, con cui io ho sempre avuto un bellissimo rapporto, se dicevo: "andiamo", mi seguivano. Però da sopra ti dicevano di andare in posti dove sapevi già che andavi a farti male. E i collaboratori chiaramente se ne rendono conto, non è gente stupida. Quindi diventa veramente pesante. E ho detto: "no, è stato bello, ma basta" (M., quadro intermedio dimissionario, 50 anni).

Il sondaggio di soddisfazione presso il personale condotto nel 2014 rivela che i collaboratori dell'Officina, a confronto con l'insieme dei dipendenti delle FFS, dichiarano in particolare una scarsa soddisfazione rispetto ai processi lavorativi e ai metodi interni. Ciò si contrappone a buoni risultati in materia di impegno individuale e di soddisfazione generale. Piuttosto mediocre è anche l'opinione riguardo ai rapporti con la dirigenza e al clima generale di lavoro. In complesso, la valutazione risulta deteriorata rispetto a due anni prima. Questi risultati aggregati, di prima visione anche contraddittori, possono essere interpretati alla luce dell'attaccamento del personale al proprio luogo di lavoro e della consapevolezza di lavorare in una realtà industriale ambita a livello locale. Seguendo Yves Clot (2010), si può anche aggiungere che l'apparente contraddizione fra una soddisfazione generale riguardo alla propria situazione lavorativa e un'insoddisfazione concernente l'organizzazione del lavoro è legata al sentimento di un "lavoro impedito"

permette al lavoratore di essere l'autore del proprio lavoro e all'origine dell'organizzazione del proprio tempo (per maggiori informazioni, il lettore incuriosito potrà riferirsi a Myers, 2018).

("travail empêché"), ovvero una sofferenza legata all'impossibilità di realizzare il lavoro di qualità che si potrebbe fare e che ci si sa capaci di fare.

Anche al livello della direzione locale si riscontra una grande instabilità. A partire dall'inizio degli anni 2000, 9 persone si saranno susseguite al vertice dello stabilimento: alcune di esse si ritirano in seguito a un conflitto con la direzione centrale, alcune sono assunte ad interim o con un mandato circoscritto e altre si dimettono dopo breve tempo. Anche a questo livello la tendenza degli ultimi quindici anni è quella di affidare l'incarico a persone esterne. *C'è un problema che è quello del cambiamento di direzione. E gli ultimi direttori non erano collaboratori delle FFS, erano direttori ad hoc, non c'è stata sufficiente continuità, per conoscere il mercato e per avere un ruolo nell'organizzazione delle FFS, dove bisogna battersi per avere un certo peso, le FFS hanno un'organizzazione molto centralizzata* (F. Steinegger). Nel 2018, il direttore prossimo al pensionamento Felix Hauri è invece sostituito da Francesco Giampà, capo del settore delle locomotive, già membro della direzione e la cui evoluzione interna dura da quasi un decennio, ripartito tra l'Officina di Bienne e quella di Bellinzona.

Questa situazione genera diffidenza tra le maestranze (le interviste da noi realizzate avvengono in un momento in cui non si conosce ancora la futura successione alla testa dell'Officina, che implicherà, questa volta, un percorso professionale graduale).

Poi abbiamo cambiato diversi direttori e io chiedevo al Gianni: "com'è?", mi diceva: "ma sì, questo mi sembra..." e io dicevo: "non fidarti, perché sai che quelli hanno fatto la scuola per fregarci" e difatti dopo un po' la cosa veniva a galla, perché ormai è inutile stare lì a fare degli eufemismi: loro stanno da una parte della barricata e noi operai siamo dall'altra (G., operaio pensionato, 67 anni).

Seguendo gli stessi principi che per i gradi gerarchici inferiori, continui cambiamenti avvengono anche tra il personale dirigente delle FFS, in parte dovuti a riorganizzazioni strutturali.

La tesi del declino programmato è sostenuta, fra gli altri, anche da un ex direttore dell'Officina.

Ora tutti hanno un capo altrove, al direttore dell'Officina hanno lasciato il capo carri e il capo locomotive, il resto non lo riguarda. Ma come si fa a gestire una ditta alla cui testa ci sono 8-10-12 capi? Non può funzionare, perché quello da Berna non conosce, se dirige un acquisto a Bellinzona sicuramente sbaglia, perché è talmente lontano. E questa per me è la base che indica che l'Officina sparisce. Io penso che il direttore delle FFS vuole chiudere l'Officina di Bellinzona, fanno un po' di tutto, hanno capito che non possono farlo in un colpo, allora lo fanno con il tempo (P. Haener).

Per Federico Corboud, la gestione per settori da parte delle FFS, benché efficiente da certi punti di vista, ha la pecca di non tenere conto delle specificità delle singole strutture. Decisioni centrali o errori manageriali generali possono così ripercuotersi su un singolo impianto malgrado esso non sia all'origine dei risultati di tali politiche.

Nel 2009, l'Officina viene trasferita da FFS Cargo alla divisione Traffico viaggiatori, cambiamento che è percepito come positivo da alcuni. Secondo Franz Steinegger, si tratta di una decisione importante, in quanto l'esperienza industriale di FFS Cargo è molto limitata, contrariamente alla divisione Traffico viaggiatori, da cui dipendono tutte le altre officine. C'è chi però fa una lettura particolare della vicenda, come un ex direttore dell'Officina: *Poi c'è stato lo sciopero e quello è stato un terremoto in Ferrovia, soprattutto a Berna e un po' a Basilea. Poi la direzione di Cargo ha detto: "io non voglio più Bellinzona*

perché mi dà solo noie” e quelli della divisione Passeggeri hanno detto: “ok, prendiamo noi” e da Cargo sono tornati alla casa madre (P. Haener).

Gli ultimi direttori dell’Officina non avrebbero trovato opportuno questo trasferimento, in quanto pone ulteriori vincoli all’autonomia aziendale, come ce lo spiega quello in funzione al momento di questo passaggio.

Io ho parlato tanto con il capo del Traffico passeggeri su come andare avanti noi Officina, non che si decida sempre tutto a Berna: “dobbiamo avere la nostra indipendenza, siamo una ditta a Bellinzona, con tutta la competenza di una ditta”. Prima era una ditta intera, poi è subentrata questa influenza di Berna: “togliamo l’engineering e la vendita, che vengono gestiti da Berna”. La divisione Passeggeri è organizzata in modo tutto diverso, è più centralizzata, invece Cargo aveva la filosofia di dare molta autonomia. E quando si sta vicini, come Olten e Yverdon, è un conto, ma per Bellinzona ci vogliono giorni prima che qualcosa arrivi là. Quindi mi sembra che questa filosofia non è stata un successo (R. Kuster).

In ogni caso, il cambiamento di divisione rappresenta un’ulteriore trasformazione, che comporta i propri disagi. *Un elemento che ha creato un po’ di smarrimento è stato che la divisione Passeggeri era un settore che non conosceva l’Officina e ci ha messo il suo tempo prima di conoscerne la realtà (M., impiegato, 61 anni).* Per le maestranze, risulta così ancora più difficile cercare di mantenere una continuità di quanto scaturito dallo sciopero.

5.3. L’Officina FFS di Bellinzona nel tessuto socio-economico regionale

La constatazione di un certo declino dell’Officina non reca soltanto dispiacere e rabbia, ma anche incomprensione. Più fonti credono infatti nel potenziale di sviluppo concreto di questo impianto, anche sulla base di studi, in particolare quello della SUPSI del 2010 su mandato del Consiglio di Stato ticinese (Rudel *et al.*, 2010). In quest’occasione, i ricercatori hanno svolto il duplice lavoro di analisi dei dati finanziari dell’Officina e di rilievo del settore ferroviario europeo nell’ambito della manutenzione. Considerando macro-fattori da un lato e situazione specifica all’Officina FFS di Bellinzona dall’altro, essi hanno applicato all’oggetto di studio un’analisi SWOT. Tale strumento ha permesso agli esperti di considerare forze e opportunità da un lato, debolezze e minacce dall’altro, portandoli a formulare, per il futuro dell’Officina, raccomandazioni presentate sotto forma di tre possibili scenari.

Il primo scenario è quello di un declino programmato. “In assenza di un cambiamento di attitudine e di strategia gestionale ed operativa da parte della direzione generale delle FFS, congiuntamente al progressivo calo della tensione e dell’attenzione attorno alla realtà degli stabilimenti industriali di Bellinzona, a medio termine, lo scenario ha buone probabilità di avverarsi. Considerate le debolezze e, soprattutto, le minacce emerse dall’analisi SWOT, lo scenario è sostenibile dal punto di vista tecnico-gestionale. Non è, per contro, sostenibile, né tantomeno desiderabile, per ragioni di economia e di politica regionale ed ambientale. Considerati i potenziali di mercato non ancora sfruttati, l’avverarsi di un simile scenario sarebbe poco comprensibile e difendibile anche solo dal punto di vista strategico aziendale” (Rudel *et al.*, 2010: p. 35).

Il secondo scenario propone la creazione di un Centro di competenza in materia di trasporto e mobilità ferroviaria. Questa sarà in seguito l’opzione selezionata di concerto dai diversi attori implicati e effettivamente implementata (e presentata nel paragrafo

seguinte).

Il terzo scenario considera l'Officina come centro di profitto con forte autonomia decisionale. "Questo terzo scenario è sicuramente più desiderabile dello scenario Officine come centro di costo e questo in virtù degli effetti e dei risultati che, potenzialmente, può portare a raggiungere sia dal punto di vista economico, sia da quello tecnico, sociale ed ambientale. I segnali del mercato sono positivi e le opportunità che esso offre concrete" (Rudel et al., 2010: p. 43).

All'interno delle discussioni relative all'autonomia delle Officine, c'è chi promuove una piena o parziale indipendenza dalle FFS, sotto forma di fondazione in co-gestione del Cantone e della Ferrovia per esempio. C'è anche chi immagina, in modo più o meno realistico, una conduzione totalmente privata. *Ai tempi si erano fatti dei calcoli di massima e avevamo detto: "ragazzi, sono 100'000 franchi a testa e l'Officina è nostra". Ma è anche difficile per uno che è abituato a essere salariato, dire: "adesso sono imprenditore"* (D. Simoneta). Anche un ex direttore, conoscendo l'Officina da vicino, crede nel suo potenziale al punto da essere pronto ad assumere un certo rischio.

Io non mi sono ritirato, perché sono diventato anch'io rivoluzionario. Perché ho sempre detto: "potrei fare un'offerta alla Ferrovia: il terreno è vostro, però mi vendete l'Officina" e avrei fatto un bel business. Poi ho parlato un po' con il mio vice e i miei collaboratori e loro hanno detto: "se trovi una soluzione noi ci stiamo". Allora ho trattato con banchieri e loro mi hanno detto: "sarà un po' difficile", si trattava di un finanziamento di 200-250 milioni. Però ho fatto tante discussioni, ho fatto un po' di concetti di come si potrebbe sviluppare. Perché per me è stata un'esperienza dura ma molto positiva, perché in quei 4 o 5 anni abbiamo fatto grossi progressi, eravamo proprio forti (P. Haener).

In modo più concreto, l'autonomia è dibattuta in termini di maggiori margini di manovra nella gestione corrente dell'Officina, attualmente limitata da un sistema particolarmente centralizzato (soprattutto da quando l'Officina ha cambiato divisione). *Lì potrei fare anch'io il direttore, perché non può prendere nessuna decisione. Noi avremmo dovuto essere indipendenti, con un direttore che prendesse lui le decisioni. Quando prendevano contatti con un'azienda che portava lavoro a Bellinzona, il direttore di Bellinzona non vi partecipava neanche, faceva tutto Berna, è ridicolo (G., operaio, 61 anni).* Più libertà potrebbe infatti consentire di meglio gestirsi rispetto al mercato esterno, con più efficienza. Un ex direttore dell'Officina se ne rammarica.

In seguito allo sciopero è stato fatto un piano, mi sembra ci fossero 40 o 45 misure per migliorare la situazione economica e un punto importante e che è tornato regolarmente anche come rivendicazione delle maestranze era: "noi dobbiamo posizionare di più la competenza dell'Officina, parlare di più con i nostri clienti" e in quel momento ho colto l'occasione di cercare un addetto alla vendita. E abbiamo deciso di fare due giorni di porte aperte, un mese dopo lo sciopero, per dire: "noi siamo pronti, vogliamo lavorare, vogliamo portare qualità", abbiamo invitato tutti i proprietari di locomotive e di carri e sono venuti circa 50 o 60 partner e volevano sapere cos'era successo, è naturale che si parlasse della storia, ma erano anche interessati: "cosa state facendo? Non sapevamo che faceste anche questo o quello". E poi non si è più fatto e per me è stato un male (R. Kuster).

In modo più indiretto ma altrettanto documentato, sostiene a sua volta le potenzialità dell'Officina lo studio svolto da BDO SA nel 2013 in previsione della creazione del Centro di competenza, commissionato dal Consiglio di Stato ticinese (BDO SA, 2013). L'analisi è condotta da Christian Vitta, in quel momento direttore dell'istituto di ricerca. Il rapporto scaturito fa stato della situazione del trasporto ferroviario svizzero ed europeo, così come dell'evoluzione politica e tecnologica in questo settore. La ricerca si focalizza in

seguito sulle attività dell'Officina e sulla sua posizione sul mercato. Oltre a una proposta dettagliata per la fondazione del Centro di competenza, BDO espone infine una ricca lista di progetti che potrebbero essergli affidati, facendone una descrizione approfondita e trattando le sinergie concrete con l'Officina.

5.3.1. La convenzione del 2013

A seguito delle trattative svoltesi a partire dal 2008, nel 2013 viene sottoscritta³⁹ una convenzione per la creazione di un Centro di competenza in materia di mobilità sostenibile e ferroviaria, sotto forma di fondazione. Il documento prevede che in questo contesto, le FFS si impegnino a fornire all'Officina "volumi analoghi a quelli attuali per i prossimi anni"⁴⁰ e a svilupparne l'attività, in particolare concedendole maggiore autonomia organizzativa e finanziaria.

Nei fatti, le 430'000 ore produttive annuali del 2013 andranno diminuendo fino ad arrivare a 345'000 nel 2017 e con una previsione simile per gli anni seguenti. Come già evocato, una sorte simile tocca i posti di lavoro. Agli occhi del movimento di difesa dell'Officina, tali accordi non sono quindi rispettati e ciò rappresenta una lacuna molto nociva per il futuro del sito.

Questo e l'esperienza, ancora incompiuta, del Centro di competenza rafforzano la tesi dell'intenzione fondamentale delle FFS di smantellare l'Officina.

Quando sono arrivato in Officina, nel 2010, si sentiva che c'era stato lo sciopero, la tensione era ancora alta, i fronti erano ancora aperti. Le cose sono cambiate dopo gli accordi del 2013. In teoria eravamo tranquilli, quando due Paesi sono in guerra e firmano un trattato di pace, questo sancisce la fine della guerra, quindi ritorni sereno e allora dici: "adesso lavoriamo per il futuro". Ma dopo gli accordi per lo sviluppo dell'Officina, loro hanno continuato a portare avanti la strada della chiusura, noi abbiamo sviluppato, abbiamo cercato di lavorare per migliorare la situazione e loro adesso ci stanno minacciando un'altra volta. E adesso mi sembra che lo facciano spudoratamente, la cosa è chiarissima (D., operaio e membro della CoPe, 43 anni).

Così ci viene spiegata la non osservanza di una parte di questa convenzione da un ex segretario sindacale:

Il tenore di questa convenzione era poco più di quello di una lettera d'intenti e purtroppo non ha nulla di impugnabile. Le FFS insultano la nostra intelligenza, perché il passo fondamentale è quello che dice che le FFS si impegnano, per un periodo transitorio, a fornire "volumi analoghi a quelli attuali", che è già una definizione di per sé piuttosto gommosa. A me fa rabbia e gliel'ho anche detto, quando le FFS vengono a dire: "ma noi come volumi analoghi a quelli attuali -nel 2013- intendevamo quelli del 2008". Nella seconda variante, quando hanno capito che hanno fatto una stupidata, hanno detto che i volumi si riferivano alla cifra d'affari, che era rimasta stabile, ma con volumi non puoi dirmi che ti riferisci alla cifra d'affari (P. Gianolli).

³⁹ Dai seguenti attori: DFE, FFS, Associazione Giù le mani dall'Officina, sindacati SEV, Transfair e Unia, SUPSI, Città di Bellinzona, Ente regionale per lo sviluppo Bellinzonese e Valli, risp. Mendrisiotto e Basso Ceresio.

⁴⁰ "Convenzione per la costituzione di una Fondazione come previsto dallo studio di fattibilità tecnico-economico del 17 aprile 2013 per la creazione in Ticino di un Centro di competenza in materia di mobilità sostenibile e ferroviaria presso le Officine FFS di Bellinzona", Bellinzona, 12.11.2013: p. 2.

Dal canto suo, uno dei rappresentanti cantonali implicati in questa vicenda si esprime senza allarmarsi sul divario tra gli obiettivi fissati e quelli raggiunti. *Sugli accordi, è chiaro che oggi le parti danno un'interpretazione un po' diversa dei contenuti, sicuramente le attese da parte degli operai rispetto a questo accordo erano superiori rispetto a quello che si è verificato, questo penso di poterlo dire* (C. Vitta).

Nel 2015 viene avviato il Centro competenza msfi (“mobilità sostenibile e ferroviaria – innovazione”) sulla base di un finanziamento massimo di 2 milioni di franchi assegnato dal Canton Ticino⁴¹ per l'attività dei primi 4 anni. Il Centro di competenza si dota di un Consiglio di fondazione al quale partecipano le varie componenti interessate dal progetto⁴².

Una delle missioni principali di questo Centro di competenza, come stipulato nella convenzione ad esso relativa, è di fungere da propulsore per lo sviluppo dell'Officina e di essere a sua volta alimentato da essa attraverso mandati di studio: “Dai progetti del CdC dovrebbero scaturire ulteriori impulsi per le Officine per il periodo dopo il 2016. Le FFS si impegnano, analogamente agli altri partner del CdC, a trasmettere al CdC progetti in questo senso.”⁴³ Il direttore del Centro di competenza ci commenta la propria interazione con l'Officina. *Io di principio per qualsiasi cosa ci sia, prima guardo se è possibile per l'Officina. Io e il direttore delle Officine ci sentiamo settimanalmente, anche solo per sentire come va, cosa c'è di nuovo, cosa possiamo fare* (S. Bernasconi).

Altro ruolo del Centro di competenza sarebbe quello di interagire con il settore della mobilità al di fuori delle FFS e di rappresentare un impulso per il tessuto indusrioeconomico regionale. *Guardiamo alla mobilità a 360 gradi. All'inizio eravamo tutti d'accordo per dire che la prima cosa importante da fare era farsi conoscere, essere presenti, quello che noi cerchiamo per la maggior parte delle cose è al di fuori del territorio: il lavoro, i progetti, le collaborazioni per ditte ticinesi o per le Officine* (S. Bernasconi).

Il progetto è portato avanti con entusiasmo dalle istituzioni politiche ed economiche regionali.

Questo famoso Centro di competenze, poi decollato o non decollato, era per dire che ci sono delle competenze e per cercare di mantenerle e magari anche ampliarle. Perciò il Centro di competenze è poi entrato anche nella politica economica regionale. Certi impegni sono stati presi nero su bianco. Però bisogna sostanziarli con il tempo, anche quest'attenzione che noi volevamo sul Centro di competenza, per vedere se riuscivamo a far nascere qualcosa: ci vuole anche un mondo imprenditoriale privato che ci crede (L. Sadis).

⁴¹ Partecipano inoltre alla costituzione del capitale iniziale della Fondazione, ognuno con CHF 20'000: Cantone Ticino, Associazione Giù le mani dall'Officina, SEV, Transfair, Unia, Città di Bellinzona, ERS-BV e ERS-MB.

⁴² Fanno attualmente parte del Consiglio di fondazione Simone Gianini (presidente, Città di Bellinzona, ha sostituito Felice Zanetti dal 2017), Ferruccio Bianchi (vicepresidente, FFS), Gianni Frizzo (vicepresidente, Giù le mani dall'Officina), Ivan Ambrosini (segretario, ERS-BV), Franco Gervasoni (SUPSI), Giambattista Ravano (Cantone Ticino), Antonio Brina (Cantone Ticino), Corrado Solcà (ERS-MB) e Matteo Pronzini (Sindacati Unia, SEV e Transfair).

⁴³ “Convenzione per la costituzione di una Fondazione come previsto dallo studio di fattibilità tecnico-economico del 17 aprile 2013 per la creazione in Ticino di un Centro di competenza in materia di mobilità sostenibile e ferroviaria presso le Officine FFS di Bellinzona”, Bellinzona, 12.11.2013: p. 2.

Il Centro di competenza fa però fatica a decollare. Nel mese di aprile del 2016 Gianni Frizzo, rappresentante in seno al Consiglio di fondazione dell'Associazione Giù le mani dall'Officina e Matteo Pronzini, rappresentante del sindacato Unia, annunciano la propria sospensione da tale consesso. La decisione, votata durante un'assemblea del personale, nasce soprattutto dalla considerazione che le FFS non tengono fede agli accordi firmati relativi ai volumi di lavoro e non danno seguito alle diverse richieste delle maestranze. La risoluzione recita infatti "I lavoratori delle Officine FFS di Bellinzona, riuniti in assemblea lunedì 18 aprile 2016, hanno preso atto con rabbia e delusione che le FFS non sono entrate nel merito delle richieste fatte e pertanto non intendono rispettare gli accordi sottoscritti con argomenti pretestuosi, spingendo di fatto le OBe verso lo scenario di "declino programmato" preconizzato dallo studio SUPSI. In questo modo, le FFS infrangono il principio della buona fede e minano le fondamenta della pace sociale per l'Officina". La sospensione viene considerata a durata indeterminata "fintanto che tutte le parti firmatarie non abbiano ottenuto dalle FFS il rispetto dei loro impegni". Attualmente i due rappresentanti sono ancora auto-sospesi.

Il funzionamento attuale del Centro di competenza sembra rivelare che, malgrado apparenti intenti del direttore del Centro di costruire una sinergia con l'Officina, le FFS, dal canto loro, facciano ben pochi sforzi per integrare questa struttura nell'ambito delle loro attività di ricerca e sviluppo, come lo constata il mediatore incaricato della Piattaforma.

Credo che questo Centro potrebbe avere un ruolo, ma forse bisogna ancora trovarne il ruolo esatto, non può garantire lavoro fra due mesi o un anno. Per me è un piano di ricerca e sviluppo stabilito dal Cantone e dalla Città e che può essere interessante e vantaggioso anche per le FFS. Nell'ambito della Piattaforma, una volta abbiamo avuto una discussione con il Centro di competenza, perché volevo sapere qual era l'idea e come lavorano e ho anche fatto un po' di pressione sulle FFS perché gli diano uno o due mandati di studio, perché le FFS sono la più grande azienda nel campo della ferrovia e hanno dunque dei problemi che possono assegnare in parte al Centro, altrimenti non va bene, perché l'hanno fondato, genera dei costi e adesso bisogna affidargli dei mandati retribuiti (F. Steinegger).

Il traguardo di un auto-finanziamento sembra lontano, come ce lo illustra anche il direttore del Centro. Christian Vitta riconosce a sua volta le lacune nello sviluppo del Centro finora. "In questa prima fase è mancato lo sviluppo di nuovi progetti innovativi. In questo senso ci si poteva attendere un apporto maggiore da parte delle FFS."⁴⁴

Il Centro di competenza era un'idea eccezionale, fatta volutamente fallire dalle FFS. Non è mai stato usato per nessuno scopo e oggi per loro è una bandiera, all'ultima seduta di Piattaforma ci hanno detto: "voi avete voluto una cosa che è fallita". Ma l'idea era: "creiamo un Centro di competenza, però le FFS devono dargli dei mandati", invece non è stato commissionato praticamente nulla, è solo un costo. E non si rinnoverà, a noi l'hanno già detto"⁴⁵ (D., operaio e membro della CoPe, 43 anni).

Insomma, questi accordi del 2013 sono oggi un argomento centrale del movimento di sciopero per rivendicare la messa in atto delle promesse fatte. Parallelamente, questa situazione accredita la sfiducia, diffusa tra le maestranze e i loro rappresentanti, nei confronti dei progetti delle FFS e degli impegni presi dalle autorità politiche.

⁴⁴ Costantini Bruno, *L'intervista: Christian Vitta*, Corriere del Ticino, 23.03.2018, p. 15.

⁴⁵ Intervista realizzata prima della firma della Dichiarazione d'intenti di dicembre 2017 (presentata in un paragrafo successivo).

5.3.2. Il futuro dello stabilimento

La convinzione del collettivo di lotta è quella che le potenzialità teoriche dell'Officina (sostenute, come visto, da diversi attori in posizione di farlo) siano troncate da politiche di gestione lontane dalla realtà del mercato circondante lo stabilimento.

Durante questi anni, i dirigenti delle FFS esaminano diverse opzioni riguardo al futuro di questo sito industriale, trattano con le autorità ticinesi e bellinzonesi, espongono i propri progetti nelle sedute di Piattaforma. In particolare, sono al vaglio quattro opzioni per l'insieme degli stabilimenti industriali situati in Ticino (incluso quindi, oltre all'Officina di Bellinzona, quelle di Chiasso e di Biasca e il deposito di Bellinzona). La prima opzione sarebbe quella di mantenere lo stato attuale delle cose, ciò che implicherebbe un investimento dell'ordine di 110 milioni per arrivare, all'inizio degli anni 2030, a un totale di 120 impieghi. Il secondo scenario è quello della concentrazione dell'essenziale delle attività industriali cantonali in un unico nuovo sito (chiudendo così gli stabilimenti di Bellinzona, quello di Biasca e probabilmente quello di Chiasso). Il costo preventivato per l'operazione è di 355 milioni e il numero di impieghi attorno al 2035 di 230. La terza possibilità sarebbe di ottimizzare l'attività dell'attuale Officina, investendoci 130 milioni e portando il numero di impieghi fra quindici anni a 225. L'ultima versione è costituita dall'arresto dell'attività dell'Officina di Bellinzona, trasferendone le mansioni verso impianti situati in altri cantoni, ciò che rappresenterebbe 70 milioni e, a termine, 45 impieghi localmente. La tabella⁴⁶ qui di seguito riassume queste opzioni.

	Status quo	Nuovo progetto	Ottimizzazione OBe	Chiusura OBe
Situazione	OBe ✓ Chiasso ✓ Biasca ✓ Bellinzona dep. ✓	Nuovo sito ✓ OBe - Chiasso - Biasca - Bellinzona dep.	OBe ✓ Chiasso ✓ Biasca ✓ Bellinzona dep. ✓	OBe Chiasso ✓ Biasca ✓ Bellinzona dep. ✓
Impieghi (2035)	120 ETP	230 ETP	225 ETP	45 ETP
Costo	110 milioni	355 milioni	130 milioni	70 milioni

Lo status quo appare come poco desiderabile per tutti gli attori implicati e questo per tutte le ragioni già evocate. Quanto al potenziamento dell'Officina, è sulla linea di quanto pattuito nell'ambito della Tavola rotonda, ma l'andamento delle cose sembra rivelare poco interesse per questo scenario da parte delle FFS. Per quanto riguarda la chiusura dello stabilimento, essa corrisponde nelle grandi linee a quanto già progettato dalle FFS nel 2008 e rappresenterebbe per esse l'opzione più economica, ma viene scartata in quanto troppo in disaccordo con quanto definito a fine sciopero.

Con l'avanzare del tempo, si ventila così sempre più l'idea di trasferire lo stabilimento altrove. Da questo momento, questo tema, già percepito e discusso tra gli addetti ai lavori, diventa di dominio pubblico e polarizza la discussione. Il sindaco di Bellinzona, Mario Branda, evoca addirittura pubblicamente l'ipotesi di un trasloco prima ancora che tale alternativa sia ufficialmente considerata dalle FFS stesse: "Se ne dipendesse lo sviluppo a

⁴⁶ Rielaborata a partire da una tabella sviluppata dalle FFS per presentare le varianti nell'ambito dell'incontro di Piattaforma del 23.06.17.

lungo termine, le Officine potrebbero cambiare sede e trovare un nuovo insediamento industriale da individuare tra Bellinzona e Biasca.”⁴⁷

In effetti, l'attuale collocazione, in piena area urbana, non risulta più idonea per le lavorazioni moderne né per un'attività industriale in generale. Questo aspetto è ampiamente condiviso anche da coloro che peraltro temono per il futuro che verrà disegnato per l'Officina. *È vero che con questi convogli lunghi indivisibili, che ora escono, vanno sul carro di trasbordazione e devono spostare sui diversi binari per le lavorazioni, bisognerebbe avere un binario molto lungo in cui l'entrata e l'uscita siano sempre sullo stesso binario, ma lì purtroppo è corto e se il veicolo è lungo non ci sta. Io spero si possa continuare lì ma non penso sia possibile* (E., operaio pensionato, 62 anni).

C'è comunque chi ancora crede nella possibilità di un potenziamento dell'Officina nel suo sedime attuale. Molti lavoratori e osservatori della situazione sostengono inoltre che la diminuzione progressiva della portata industriale dello stabilimento è conseguenza e non causa della volontà, da parte delle FFS, di trasferire l'impianto, ridimensionandolo.

C'è un po' di rassegnazione, un conto sono le persone motivate a lavorare e credere che l'Officina sopravviva, un conto invece è avere il lavoro. Io ho cominciato che di lavoro ce n'era fin sopra la testa. Si è sempre sentito dire che i volumi di lavoro sarebbero calati e questo è successo, per esempio sui 500 carri all'anno che venivano fatti, adesso se ne fanno solo 200, quindi vuol dire che qualcuno ha chiuso i rubinetti. E se non c'è lavoro, ci può essere tutta la voglia di lavorare che vogliamo (D., tecnico, 32 anni).

In generale però, non è tanto il principio in sé del trasferimento fisico dell'attività a preoccupare (malgrado l'attaccamento al luogo, in parte legato proprio al suo insediamento all'interno della città), quanto i corollari di tale progetto. Inoltre, l'eventualità di un trasloco è un tema nuovo e questo desta la diffidenza del Comitato, che sospetta questo progetto di nascondere uno più radicale. Si teme questo sia un pretesto per ridurre fortemente la produzione e quindi il personale. Molti segnali parlerebbero infatti già in questa direzione.

Il problema è che non c'è la reazione, penso che la gente sia molto stanca, perché dallo sciopero in poi è stato un bombardamento: cambiamenti, collaboratori interinali lasciati a casa e dopo due giorni rimpiazzati da altri, Kaizen, ristrutturazioni, lavoro che non arriva. La Cargo e altri hanno approfittato di tutto quello che potevano dell'Officina, poi si sono creati le loro infrastrutture e il lavoro all'Officina non arriva più. Adesso nei frangenti della Ferrovia viene ammesso. Ma i treni circolano, non è che dici: “negli ultimi 20 anni siamo passati alla metà”, non è vero, il lavoro c'è, la Cargo dà lavoro all'estero. La questione è con quale politica vuoi portare avanti un'azienda. Se vuoi privatizzare qualcosa, devi smantellarla, devi farla fallire, devi creare nella popolazione una mentalità nella quale si dica: “basta, bisogna privatizzare, perché “a pagom nüm”⁴⁸ (M., impiegato, 61 anni).

Ecco la visione condivisa con noi da un quadro intermedio riguardo al distanziamento dalla realtà da parte della dirigenza delle FFS quando si tratta dell'Officina di Bellinzona.

Nel momento in cui la decisione sull'Officina acquista sempre più una valenza politica, come è in realtà, tutti gli aspetti legati al lavoro che facciamo e alla prospettiva che abbiamo vengono ridimensionati dalle FFS stesse. Molte volte anche come quadro non riesci nemmeno a entrare nel merito del potenziale dell'Officina per diversi servizi: il mercato terzi, le locomotive dall'estero che comunque passano davanti a casa nostra. Non riesci neanche ad arrivare a quello perché Bellinzona è una questione politica, molte

⁴⁷ Giacometti Mauro, *Trasloco delle Officine ? Non un tabù*, Giornale del Popolo, 06.02.2017.

⁴⁸ “Siamo noi che paghiamo”.

volte mi sono ritrovato in quella situazione, quando magari le prospettive di sviluppo sarebbero buone dal punto di vista prettamente aziendale (D. Simoneta).

Insomma, le diverse parti sembrano d'accordo riguardo all'importanza economica per la regione di mantenerci un'attività industriale relativamente sostenuta. Riguardo alla sua ubicazione, se c'è chi, tra gli operai, resta convinto che quella attuale sia auspicabile anche a medio-lungo termine, la maggior parte delle voci riconoscono la crescente incompatibilità del luogo con le moderne esigenze tecniche e non si opporrebbero quindi d'ufficio a un trasferimento all'interno della regione. Tra i lavoratori da noi intervistati, indipendentemente dalla loro posizione sull'ubicazione dello stabilimento, emerge un certo disorientamento dovuto all'apparente contraddizione tra le potenzialità di sviluppo e le scelte aziendali. Un sentimento espresso anche da un simpatizzante del movimento:

Gli studi l'hanno dimostrato: c'è un potenziale che aumenta sempre di più, perché il trasporto pubblico è il futuro, quindi c'è un mercato immenso. Ed è questo che è terribile, perché se fossero delle prospettive che si chiudono completamente, lo si potrebbe anche capire. Ci sono altre officine che scoppiano di lavoro, fanno i doppi turni e qui non mandano niente (P., simpatizzante, 70 anni).

Il collettivo di lotta è ampiamente preoccupato da un futuro percepito come ancora molto incerto. Le aspirazioni a medio-lungo termine di FFS e istituzioni politiche appaiono come estremamente povere agli occhi di chi ha lottato durante decenni e per coloro che, studi alla mano o conoscendo bene l'Officina da una posizione dirigente, credono nelle sue forti opportunità aziendali.

5.3.3. Posizioni mutate

In tutto questo contesto, il collettivo di lotta sa bene di non potersi permettere lunghe pause. Negli anni che seguono il 2008, diverse iniziative permettono di lasciare quasi intatta la traccia dello sciopero. Officina Donna presenta varie volte il suo spettacolo sul tema. Le manifestazioni all'occasione del Primo maggio ritrovano vigore e unità. Vengono organizzati dibattiti, conferenze e altri eventi. Nel 2010 viene costituita l'Associazione Giù le mani dall'Officina.⁴⁹ I rappresentanti dei lavoratori dell'Officina mantengono una costante e precisa vigilanza sulle mosse delle FFS, interpellano le autorità politiche e cercano di conservare lo spirito militante fra i lavoratori.

Le istituzioni politiche, dal canto loro, mantengono negli anni una certa partecipazione al dialogo, ma senza più prendere posizioni forti. *La nostra presenza alla Tavola rotonda era anche per supportare la nostra volontà di contatti. Perché non su tutto noi avevamo un ruolo primario, in tante riunioni eravamo presenti e attenti ma non eravamo i principali partecipanti, la presenza era per dimostrare il mantenimento della nostra attenzione su questo aspetto (L. Sadis).* Intervenire presso un'azienda federale non rientra infatti nelle competenze di un Governo cantonale. *Noi oggi abbiamo come prima preoccupazione di garantire la presenza industriale delle FFS in Ticino. Sui volumi di lavoro annuali, abbiamo gli incontri di Piattaforma, però è chiaro che quello è un tema interno all'azienda e fra l'azienda e il mercato, perché per avere dei volumi bisogna anche generare mercato (C. Vitta).* Le autorità politiche ribadiscono così a parole l'importanza socio-economica passata, presente e futura dell'Officina per il cantone, ma nell'ambito di queste nuove

⁴⁹ Il suo comitato è inizialmente composto da Gianni Frizzo alla presidenza e da Mauro Beretta, Ivan Cozzaglio, Ezio Della Torre, Sandro Marci, Marcos Pettorossi e David Simoneta. Attualmente si tratta di Gianni Frizzo, Mauro Beretta, Ivan Cozzaglio, Giusi De Giuseppe, Ezio Della Torre, Manuele Dell'Era, Giancarlo Penone e Matteo Pronzini.

trattative, il sostegno concreto alle maestranze dimostrato durante lo sciopero si fa via via più tenue.

A parere di molte persone intervistate, invece, la politica avrebbe il dovere di farsi più attiva nel dibattito.

Poi il sostegno è andato un po' a perdersi. Ma che si voglia costringere Cargo a portare i veicoli a noi è una scelta politica più che economica, perché economicamente, Cargo porta i suoi carri in un Paese dell'Est europeo a fare la revisione, con tutti i problemi che possono esserci a livello di qualità, che conosciamo benissimo. Dev'essere una scelta che la politica dovrebbe imporre: "la Ferrovia è para-statale, la manutenzione viene fatta dallo Stato". E invece ci troviamo in balia del mercato. La politica avrebbe un ruolo, che però non sta assumendo, io la vedo proprio molto assente (F., tecnico, 55 anni).

Il ricercatore Matteo Poretti attribuisce alle autorità politiche la mancata occasione di tentare un importante sviluppo industriale regionale. *Le Officine hanno un potenziale da sfruttare, non solo di "trascinarsi" ma di creare sviluppo attorno a questo polo tecnologico, industriale, produttivo. Dal nostro lavoro è venuto fuori palesemente che con pochi investimenti si poteva assicurare uno sviluppo interessante e duraturo.*

Le autorità politiche che avevano preso le difese dell'Officina contro i suoi dirigenti in occasione dello sciopero sembrano ormai pronte ad accompagnare le scelte delle FFS che portano a un indebolimento del sito industriale. Alcuni giudizi nei loro confronti sono particolarmente severi.

Le autorità politiche hanno tradito, bisogna dire le cose come stanno. Nello studio della BDO c'è tutto, tutto quel che si può fare senza spendere un granché. E adesso si vuole smantellare tutto, in fondo per cosa? Per una vendetta e anche per meri interessi economici. L'attuale direttore del DFE, quando è venuto a presentare lo studio, lo ha presentato con coinvolgimento. E adesso si dice di voler fare un centro di ricerca e di competenza, quando il Cantone ha votato 2 milioni per questo Centro di competenza e non ne hanno fatto niente (P., simpatizzante, 70 anni).

In risposta alle accuse di accantonamento dei contenuti di studi precedentemente commissionati dal Cantone, il Consigliere di Stato Claudio Zali afferma che "gli studi di cinque e dieci anni fa non sono più attuali".⁵⁰

L'11 dicembre 2017, le FFS, congiuntamente al Consiglio di Stato ticinese e al Municipio di Bellinzona, firmano una Dichiarazione d'intenti sul futuro dell'Officina e del suo sedime. Essa prevede la costruzione di un nuovo stabilimento di manutenzione FFS, in altro loco, così come il recupero urbanistico dell'attuale area, per circa metà ad uso di Cantone e Città e per metà delle FFS. Il nuovo impianto, descritto come il più all'avanguardia d'Europa, dovrebbe occupare 200-230 collaboratori ed essere operativo a partire dal 2026. Il costo complessivo del progetto si ammonta a 360 milioni di franchi, di cui 120 a carico degli enti locali e 60 della Confederazione.

Il luogo di destinazione dell'Officina rimane da determinare al momento della sottoscrizione della Dichiarazione d'intenti. Giugno 2018 vedrà poi ufficializzata la scelta, da parte delle FFS, del suolo di Arbedo-Castione come collocazione del futuro stabilimento.

Ecco le spiegazioni di Simone Gianini, Municipale capodicastero territorio e mobilità, in merito al progetto:

⁵⁰ Modem, Rete Uno, 12.12.2017.

Il Municipio di Bellinzona, raccogliendo la sfida, ha posto quattro condizioni fondamentali molto chiare per aprire la porta ad una pianificazione diversa rispetto a oggi (oggi l'area è riservata alle FFS):

Che sia costruito un nuovo stabilimento industriale nella regione e che mantenga un numero importante di posti qualificati;

Che su un'ampia area di quel sedime sia realizzato un parco tecnologico e dell'innovazione, da una parte per valorizzare l'attività del Centro di competenza e dall'altra perché lì si mantengano dei posti di lavoro; va detto che il delta complessivo di posti di lavoro dovrà essere e sarà positivo;

[...]

Che la procedura pianificatoria sia guidata dalla Città e utilizzi strumenti per porre al riparo da speculazioni edilizie.

La variante di piano regolatore si disegnerà secondo la legge sullo sviluppo territoriale, con il parco tecnologico e dell'innovazione come particolare elemento della parte pubblica; nella parte di proprietà privata vi sarà una zona mista con scopo residenziale, amministrativo e servizi di prossimità (senza centri commerciali di grandi dimensioni), rispettivamente verranno applicati i principi che derivano direttamente dalla pianificazione federale di valorizzazione degli spazi pubblici.⁵¹

La firma della Dichiarazione d'intenti rende ormai esplicito che, rispetto al sostegno dimostrato nel 2008 in occasione dello sciopero, le autorità politiche abbiano preso una strada che le ha allontanate dai difensori dell'Officina, concedendo ampia fiducia alle FFS. Così Christian Vitta: "È vero che nel corso degli anni vi sono state situazioni che hanno portato a incomprensioni fra le parti e generato diffidenza. A fine 2016, con la firma della "Prospettiva generale Ticino", tramite la quale FFS e Cantone si sono impegnati, insieme, a sfruttare in modo coordinato le opportunità legate ad AlpTransit, si sono gettate le basi per costruire una nuova collaborazione. Anche per quanto riguarda il futuro delle Officine si è seguito un nuovo percorso. La disponibilità delle FFS a realizzare un nuovo stabilimento industriale d'avanguardia – elemento impensabile fino a qualche tempo fa – ha sicuramente giocato un ruolo centrale. [...] Dagli approfondimenti svolti il progetto di nuova Officina è risultato essere la miglior garanzia per uno sviluppo a lungo termine dell'attività industriale delle FFS nella regione. Per quanto riguarda l'attuale stabilimento, le FFS si sono impegnate a gestire il periodo di transizione precedente la messa in esercizio del nuovo impianto in maniera trasparente, anche nei confronti delle parti sociali, escludendo licenziamenti e prevedendo investimenti nella formazione del personale attualmente occupato in maniera che possa assumere le future mansioni. Sicuramente il tema della fase di transizione è importante e se vi sono ancora degli aspetti non chiari andranno sviscerati per dare le giuste rassicurazioni a tutti gli attori interessati."⁵²

Mario Branda, dal canto suo, sostiene il piano con cautela e pragmatismo: "È vero che sino alla fine del 2016 poco o nulla si era mosso sul fronte delle discussioni con le FFS, le cose si sono poi però sbloccate. [...] È vero che in passato le FFS hanno commesso errori, anche grossolani, di impostazione e di comunicazione che, purtroppo, ancora oggi condizionano la discussione. Ma se ci fermassimo a questi errori, picchiando i pugni sul

⁵¹ Conferenza stampa "Nuovo stabilimento industriale d'avanguardia FFS: dichiarazione d'intenti tra Cantone Ticino, Città di Bellinzona e FFS", 11.12.2017.

⁵² Costantini Bruno, *L'intervista: Christian Vitta*, Corriere del Ticino, 23.03.2018, p. 15.

tavolo e insistendo sulle colpe, cosa ne ricaveremmo? Se non facessimo le nuove Officine il risultato quale sarebbe?”⁵³

L'adesione alla Dichiarazione d'intenti sembra in parte un tentativo di contenere i danni.

Non escludo però che le FFS siano andate dal Cantone a fare un discorso del tipo: "sentite, vi abbiamo portato un centro di comando a Pollegio, che non era scontato che sarebbe sorto in Ticino, abbiamo portato un centro di manutenzione molto ben dimensionato a Biasca, adesso noi vogliamo portare un centro di manutenzione che avrà queste dimensioni e adesso piantatela di romperci le scatole." Secondo me, se non va questa, le prospettive a lungo termine sono a picco, perché le FFS non hanno interessi a sviluppare una struttura dov'è adesso (P. Gianolli).

Dal canto suo Marco Borradori, capo del DT al momento dello sciopero, esprime fiducia verso l'attuale progetto, ma rimpiange l'atmosfera creatasi attorno allo sciopero:

Io in questo momento non ho la competenza per poter dire se questo progetto sia una cosa giusta. Posso dire che di primo acchito mi sembra una cosa non sbagliata. Quel che mi sembra invece chiaro è che la magia dell'unità d'intenti tra il Cantone, la Città e le maestranze si è attenuata. Io mi auguro che questa sia una buona scelta. È chiaro che chi ha lavorato lì può vederla diversamente, ho capito che si sentono un po' traditi.

La passività della politica percepita dal movimento di resistenza rende più arduo il suo lavoro.

Il nostro mal di pancia è un po' questo: noi andiamo a dire le cose, gli diciamo la realtà: "guardate che all'Officina cala il lavoro, danno via il lavoro, cala anche il personale", dall'altra parte arrivano le FFS e gli garantiscono qualcosa d'altro: "noi porteremo lavoro ecc.". Lo stesso Consiglio di Stato dovrebbe fare una verifica, dire: "chi ha ragione?" Anche qualcuno che fa parte del Gran Consiglio dovrebbe sollevare queste perplessità, perché hanno dato dei soldi per creare il Centro di competenza, hanno dato un mandato per crearlo, uno dei 90 politici potrebbe chiedersi: "abbiamo speso 2 milioni: a che punto siamo? Il Centro dov'è? L'Officina? Sembrerebbe che va bene o male?" Non so perché non viene fatto (M. Beretta).

Le preoccupazioni politiche vanno ben al di là della sola Officina. Ecco quanto spieगतoci da un membro della CoPe:

Per noi adesso è più dura rispetto al 2008, perché ci sentiamo abbandonati dalle autorità. Anche perché la politica era garante degli accordi del 2013 ed è suo compito farli rispettare, non snobbarli. La cosa mi confonde molto, perché io se fossi responsabile di un territorio, non tratterei per 200 posti di lavoro in meno, ma caso mai per 200 posti in più, per una crescita, non per una regressione. C'è anche l'argomento dell'effetto domino, perché le Officine hanno un loro microuniverso attorno, ci sono piccole aziende che lavorano per noi, ci sono fornitori: se non c'è più lavoro qua, il lavoro muore anche attorno. Questo distacco dalla realtà è disarmante (D., operaio e membro della CoPe, 43 anni).

5.3.4. La risposta dei lavoratori

In seguito alla firma della Dichiarazione d'intenti l'11, Giù le mani dall'Officina convoca un'assemblea dei lavoratori per il 12 dicembre e un'assemblea popolare per il 16 dicembre. Vi si denuncia, in particolare, la scarsa ambizione del progetto in termini di

⁵³ Costantini Bruno, *L'intervista: Mario Branda*, Corriere del Ticino, 27.02.2018, p. 13.

numero di impieghi e il suo insufficiente grado di dettaglio. Per Pino Sergi, occorre analizzare il modello ideato dalle FFS e sollecitare prove dei diversi elementi in esso contenuti. In particolare, il politico emette un dubbio sull'attrattività degli impieghi previsti, messo avanti dall'azienda.

Loro dicono che saranno posti qualificati e moderni: è vero? Io non ne sono così convinto, perché se si fa un'officina iper-tecnologica, il lavoro di controllo e di revisione è molto più standardizzato. Cioè, uno che lavora con una macchina a controllo numerico fa un lavoro più qualificato di un tornitore manuale, di uno che lavorava sul pezzo? Non sono sicuro che uno sia più qualificato semplicemente perché usa una tecnologia moderna o computerizzata.

È inoltre fonte di disaccordo la spesa eccessiva. *Le FFS pretendono che il Comune o il Cantone comperino a loro il sedime delle Officine pagandolo più del valore di mercato, quando quel terreno è stato regalato dal Patriziato di Daro alle FFS per costruire le Officine e creare dei posti di lavoro. Siamo proprio nell'assurdità. È come se io prestassi qualcosa a te e poi per riaverla devo pagarla* (G., operaio pensionato, 67 anni).

C'è perplessità di fronte a una certa incoerenza politica. *Noi lavoriamo per la Confederazione e adesso hanno l'intenzione di fare questo deposito ma a quanto pare 100 milioni deve metterli il Cantone. Io non so i nostri politici come fanno ad accettare delle cose del genere* (G., operaio, 61 anni).

Un'altra preoccupazione riguarda la possibile speculazione immobiliare sulla parcella di terreno.

Una cosa che mi fa male è che si sposta tutto da dove siamo noi, non per utilizzare quell'area a beneficio della popolazione, la daranno in pasto agli avvoltoi della speculazione edilizia, secondo la logica selvaggia del libero mercato, del capitalismo, che esclude completamente i valori. Quando penso che molti anni fa si parlava di qualcosa che era i beni comuni, penso che sono due parole che oggi sono rimaste in un archivio. Altrimenti tutta la popolazione dovrebbe alzarsi e dire: "basta, questo deve restare alla popolazione" (M., impiegato, 61 anni).

Dal canto suo, il capo del DT Claudio Zali si vuole rassicurante su questo aspetto:

*Malgrado non sia stato il tema determinante per la trattazione di questo dossier, non si può non menzionare il tema delle conseguenze territoriali dello spostamento delle Officine. Vorrei dire, prima ancora che venga sollevata la questione, che respingo tutte le critiche che parlano di speculazione edilizia, perché non è quello che si vuole fare qui, non fosse altro che per il motivo che circa metà del sedime passerà in proprietà dell'ente pubblico e questa dovrebbe essere la migliore delle garanzie. E l'altra garanzia è quella che la pianificazione territoriale avverrà d'intento tra Cantone e Città.*⁵⁴

Persistono inoltre le incognite sul futuro a medio termine dell'Officina attuale. *A noi preoccupa tantissimo questo buco temporale, perché vogliamo sapere cosa succede dal 2017 al 2027, perché loro dicono: "nel 2027 ci sarà il trasferimento" e la nostra domanda è stata questa: "ma nel 2027 cosa trasferiamo: le macerie?"* (D., operaio e membro della CoPe, 43 anni).

Per Pietro Gianolli, il coinvolgimento ufficiale di Cantone e Città nel progetto sono di per sé indicatori della fiducia che si può avere nella sua veridicità. Secondo lui, la presentazione di questo piano dovrebbe essere considerata come una conquista da parte del movimento

⁵⁴ Conferenza stampa "Nuovo stabilimento industriale d'avanguardia FFS: dichiarazione d'intenti tra Cantone Ticino, Città di Bellinzona e FFS", 11.12.2017.

di difesa dell'Officina, che senza la pressione mantenuta avrebbe conosciuto la semplice scomparsa. Inoltre, il fatto che il terreno previsto abbia una superficie simile a quella attuale lascia spazio a prospettive di espansione dell'attività inizialmente programmata. È tuttavia anch'egli deluso dalla bassa ambizione delle autorità, dalle quali si aspetterebbe negoziati più risoluti quanto al mantenimento di un numero di collaboratori simile a quello attuale.

Il piano presentato comprende anche la messa in piedi di un parco tecnologico, per i promotori dell'iniziativa popolare del 2008 elemento insoddisfacente rispetto alla propria proposta.

Da come l'hanno presentato, il parco tecnologico è un'accozzaglia di imprese nazionali o internazionali o start-up. Bisogna far notare che non è una modernità ma che propongono in realtà la classica zona industriale -magari industria 3.0 o 4.0-, insistere che non è un polo tecnologico ma un parco tecnologico, perché i parchi tecnologici interessanti sono quelli che hanno questa dimensione di polo tecnologico, che caratterizza l'offerta del parco (P. Sergi).

In questo contesto, viene anche ribadita la scarsa volontà di far funzionare il Centro di competenza.

Vedremo se l'iniziativa popolare risentirà del fallimento del Centro di competenza, le FFS hanno già provato a usare questa carta, noi abbiamo ribadito questo: "volete futuro, volete qualcosa di tecnologico? Allora iniziamo a dare mandati al Centro di competenza". Perché noi abbiamo questo blackout dal 2017 al 2027, quindi io non posso credere che tu vuoi portare al futuro una realtà quando nel presente non hai nessun piano. Un piano sarebbe di iniziare a usare il Centro di competenza per degli studi, per vedere come può essere sostenuto il lavoro futuro, quale sarà la tecnologia per le lavorazioni, quante persone serviranno, loro sarebbero lì per quello (D., operaio e membro della CoPe, 43 anni).

In seguito, viene ribadita al Cantone l'intenzione di mantenere l'iniziativa popolare del 31 marzo 2008 per la creazione di un polo tecnologico-industriale nel settore del trasporto pubblico. *Noi abbiamo fatto una proposta di un polo tecnologico, nessuno ha detto che non va bene, anzi: fino a tre mesi fa era il progetto di tutti e non vediamo per quale ragione, su un'iniziativa i cittadini non si debbano pronunciare (Pino Sergi).* A gennaio 2018, l'iniziativa viene dichiarata parzialmente ricevibile dal consulente giuridico del Gran Consiglio. In questo modo, la proposta delle FFS dovrebbe essere messa in votazione come controprogetto all'iniziativa popolare.

Ultimamente, con la ri-petizione al Gran Consiglio, abbiamo visto che c'è interesse dei media e dell'opinione pubblica e per noi questa è una boccata d'ossigeno, è quello che ci dà la forza per andare avanti. Noi crediamo tanto nella popolazione (D., operaio e membro della CoPe, 43 anni). Vista la situazione attuale, solo un'unità dei collaboratori dell'Officina e un rinnovato coinvolgimento della popolazione sembrano poter giocare un ruolo per un futuro alternativo a quello preconizzato dalle FFS.

La gente adesso non so se sarebbe disposta ancora a seguirci come nel 2008. Nel 2008 avevamo il lavoro, avevamo le cifre che parlavano a nostro favore, quindi ci siamo attaccati anche a qualche argomento per portare la lotta. Adesso i volumi di lavoro sono ridotti e a cosa ci attacchiamo? La gente non sa che in realtà vogliono fare un deposito, non sa che differenza passa tra un'officina e un deposito. In un deposito farai una manutenzione leggera. La gente non sa quelle cose lì e noi stiamo cercando di spiegare. E penso che poi la gente ci segue ancora (G., operaio, 61 anni).

Nella primavera del 2018, nell'ambito della prossima richiesta dei crediti necessari all'implementazione di questo piano, il Partito socialista ticinese si esprime in modo critico riguardo alla Dichiarazione d'intenti, pur senza prendere chiaramente posizione. "Il Gruppo socialista al Gran Consiglio e la Direzione del PS hanno inoltrato una lettera al Consiglio di Stato e al Municipio di Bellinzona con cui chiedono che venga dato un contenuto vincolante alla dichiarazione d'intenti riguardo al progetto di una nuova Officina FFS. Con questa lettera il PS chiede delle precisazioni riguardo alla fase transitoria, al contenuto della nuova Officina e al prospettato Parco tecnologico. Degli elementi e dei chiarimenti determinanti affinché il PS possa dare il suo sostegno. [...] La dichiarazione d'intenti sottoscritta dalle FFS, dal Consiglio di Stato e dal Municipio di Bellinzona, con la quale si prospetta la realizzazione di un nuovo stabilimento moderno e tecnologicamente avanzato per il 2026, costituisce un passo in avanti, nella giusta direzione. Il Gruppo socialista al Gran Consiglio e la Direzione del Partito ritengono tuttavia che allo stato attuale la dichiarazione d'intenti contenga ancora degli elementi tali da suscitare parecchi interrogativi, i quali esigono di essere sciolti quanto prima."⁵⁵

C'è anche chi torna più esplicitamente al fianco del collettivo di lotta, mettendo in discussione la prevista trasformazione dell'attività attuale. "Le FFS prevedono la costruzione di un nuovo impianto industriale dedicato alla manutenzione dei moderni elettrotreni, infrastruttura necessaria [...] Per carri merci, sale (ruote e locomotive, che è l'attività principale delle Officine, si sa solo che il lavoro potrebbe sparire. [...] Considerati gli sviluppi del traffico merci [...] ci si poteva attendere una crescita del parco carri merci e relative esigenze di manutenzione."⁵⁶ L'importante impegno finanziario richiesto agli enti locali è visto con sospetto. "Considerato che le FFS se vorranno adattarsi alla manutenzione di elettrotreni dovranno comunque realizzare un impianto industriale in Ticino o in un'altra parte della Svizzera (a meno di subappaltare a privati), ci si chiede perché dovrebbe essere un Cantone a partecipare in modo così importante al suo finanziamento. [...] A fronte di un costoso Parco tecnologico [...] senza alcuna garanzia di sviluppo, abbiamo invece un'interessantissima operazione [...] per FFS Immobili. Sappiamo che [...] FFS Immobili è gestita con profitto con oltre 400 milioni di utile annuo [...] Il plusvalore e i progetti immobiliari su[...]l'attuale sedime industriale possono contribuire al finanziamento del nuovo impianto industriale [...]"⁵⁷ Le preoccupazioni espresse sono quelle del collettivo di lotta e richiamano la politica nella discussione. "FFS Cargo in perdita [...] e FFS Immobiliare che deve far rendere al meglio il proprio patrimonio immobiliare, sono condizioni che hanno portato a un accordo molto squilibrato che va corretto in sede politica."⁵⁸

In seguito anche i Verdi del Ticino prendono posizione negativamente attorno alle linee del nuovo progetto.

Nel frattempo, in seduta di Piattaforma, i rappresentanti delle maestranze vengono a conoscenza del numero di ore produttive annuali previste dalle FFS una volta il nuovo impianto ben avviato, ossia 200'000. Gli operai effettuano il calcolo per scoprire che questo corrisponde a un effettivo di 125 posti di lavoro (equivalenti a un tempo pieno). Se

⁵⁵ Sezione ticinese del PSS, "Il PS chiede un contenuto vincolante per la nuova Officina", *Comunicato stampa*, 30.03.2018: <http://www.ps-ticino.ch/ps-chiede-un-contenuto-vincolante-la-nuova-officina/>

⁵⁶ Storni Bruno, deputato del PS in Gran Consiglio, "Nuove Officine FFS, un accordo perdente", *L'opinione*, Corriere del Ticino, 19.04.2018, p. 32.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ *Ibid.*

riferito alla cifra di 200-230 posti ventilati, ciò corrisponderebbe a circa il 46% di posti detti non produttivi (cioè il personale amministrativo e di inquadramento), proporzione sorprendentemente elevata. Questo contribuisce al dubbio già esistente sul progetto.

Nella primavera del 2018, i crediti necessari all'implementazione di questo piano vengono sottoposti agli organi legislativi di Cantone e Città, che si pronunceranno nell'autunno del 2018.

6. Lezioni dello sciopero (riflessioni)

Se, a dieci anni di distanza, si osserva lo sciopero dell'Officina, non si può scordare che questo si sviluppa proprio nel 2008, anno in cui l'onda della crisi economica partita dagli Stati Uniti d'America arriva in Europa. Ricordare questo calendario obbliga a considerare la storia dell'Officina e dei suoi lavoratori all'interno di una storia più ampia, che influenza inevitabilmente anche questo avvenimento. Questa periodizzazione aiuta a capire almeno parte dello straordinario sostegno sia popolare che politico riscontrato da questo sciopero nel Bellinzonese, ma anche in tutto il canton Ticino.

Forse il fatto che la situazione economica in Ticino è più difficile rispettivamente al resto della Svizzera spiega anche, in contrasto, il fatto che questa lotta non riceva un sostegno così importante da parte degli altri lavoratori delle FFS impiegati altrove in Svizzera.

Sicuramente, la centralità dell'Officina di Bellinzona nel tessuto industriale cantonale, ma anche nella topografia stessa della città, da oltre un secolo, così come il fatto che gran parte delle famiglie ticinesi e della Mesolcina abbiano avuto uno o diversi membri che hanno lavorato presso lo stabilimento, sono ulteriori elementi che legano affettivamente molte persone all'Officina.⁵⁹

In un contesto produttivo che cambia e che rende le condizioni lavorative più difficili per chi ha un impiego e le probabilità di ottenerne uno sempre meno grandi per chi lo cerca, molte persone, soprattutto in Ticino, trovano nel "no" forte e deciso degli operai dell'Officina nei confronti della direzione delle FFS un canale d'espressione del proprio malcontento e del proprio desiderio di cambiamento. Lo dichiara con forza uno degli operai intervistati: *Noi siamo stati quelli che hanno avuto il coraggio di dire "basta" e gli altri ci sono venuti dietro* (M., operaio, 52 anni). Nonostante il carattere settoriale e l'identità operaia dello sciopero (tra altri esempi: gli operai delle FFS indossavano spesso le loro tute arancioni anche fuori dall'Officina, il luogo simbolico della lotta rimane la pittureria situata proprio nello stabilimento, l'uso del dialetto anche durante le assemblee rimane frequente), il supporto della popolazione locale va oltre la condivisione delle rivendicazioni particolari degli operai dell'Officina, che contestano la chiusura percepita dello stabilimento, e della loro modalità di lotta perlomeno inusuale in Svizzera. Con lo sciopero all'Officina di Bellinzona, siamo di fronte ad una trama (drammatica) che va capita superando la regola delle tre unità del teatro classico (unità di tempo, di luogo e d'azione). Infatti, la lotta dei lavoratori dell'Officina acquista da subito una risonanza che travalica il perimetro dello stabilimento (dimensione spaziale), si proietta nel futuro, ponendo la questione dello sviluppo industriale dell'intero cantone (dimensione temporale) e adotta modalità di lotta e strategie comunicative che possono ispirare altre categorie di lavoratori, nel settore pubblico come nel settore privato (dimensione dell'azione collettiva e dei suoi mezzi più appropriati). Lo chiariscono bene, a dieci anni di distanza, diversi operai da noi incontrati: *Io ci tengo a mantenere l'Officina come posto di lavoro e come futuro regionale* (P., operaio, 61 anni).

In questo senso, questa lotta potrebbe essere intesa come uno sciopero d'emancipazione (per gli operai, ma non solo) in quanto contribuisce a rendere chi vi partecipa o semplicemente lo sostiene (maggiormente) cosciente di una capacità collettiva

⁵⁹ Alla fine del XIX secolo, l'Officina FFS di Bellinzona è la più grande fabbrica a manodopera maschile del cantone: un terzo di tutti gli impiegati nel settore della metallurgia e delle macchine in Ticino vi lavora (testo di Gabriele Rossi, disponibile all'indirizzo : <http://www.fpct.ch/documenti/Storia%20delle%20officine%20FFS.pdf>).

argomentativa e di negoziazione contrastante rispetto a chi pretende averne il monopolio (rappresentanti sindacali e politici). In tal senso, lo sciopero dei lavoratori dell'Officina ha un rilievo politico: l'Officina di Bellinzona rappresenta *un luogo di resistenza, di disturbo*, come dice Christian Marazzi, acquisisce uno status simbolico che sembra proteggerla (almeno fintanto che chi mantiene alta la mobilitazione interna e esterna allo stabilimento sarà in grado di farlo), ma nel contempo anche minacciarla (precisamente perché luogo di resistenza tuttora forte e di dimostrata capacità di auto-determinazione operaia).

Una delle cose che secondo me resteranno scritte negli annali è la capacità di auto-organizzazione, certo che ha fatto uso di vari elementi, di pezzi di Unia, di pezzi di SEV, di pezzi della SUPSI, ma in realtà questa qui è stata una lotta dal basso a tutti gli effetti, che è riuscita a non lasciarsi mai condizionare, questo penso sia un po' la chiave politica di questa esperienza, che ha reso tutti migliori in certi versi (C. Marazzi).

In altre parole, l'esperienza dello sciopero è in questo senso anche un processo di socializzazione che trasforma gli individui che vi partecipano. Questo studio narra anche della modalità con la quale gli individui sono trasformati dall'esperienza dello sciopero e attraverso il loro inserimento in un collettivo di (e in) lotta e come questi processi hanno poi degli effetti, anche inaspettati. È proprio quello che illustra la testimonianza di questo operaio che si ricorda di come la dimensione straordinaria dell'evento che sta allora per svilupparsi favorisca l'emergere di dinamiche e comportamenti inabituali.

Martedì prima dello sciopero, metà Officina è andata a Berna alle FFS per capire cosa stesse succedendo. Il giorno dopo, il direttore ha convocato una riunione per dirci che ci sarebbe stata una comunicazione ufficiale e ha messo pressione perché non si andasse all'assemblea dei lavoratori prevista per il giorno seguente. Ha ringraziato chi non era andato a Berna ecc. Io allora ho preso per la prima volta la parola e gli ho detto che era un becchino. Per la prima volta mi sono arrabbiato e ho detto che sarebbe finita per tutti e che tutti avremmo dovuto andare in pittura il giorno dopo e poi i colleghi mi hanno detto che erano d'accordo con me. Più tardi, un collega mi ha detto che la sera era andato a casa e aveva detto alla moglie che qualcosa stava cambiando perché quel giorno gente che non aveva mai parlato si era esposta e si riferiva appunto a me. Mi ha fatto piacere perché il mio intervento ha dato coraggio anche ad altri (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).

Una delle domande che rimangono tuttora aperte, oltre all'eredità di questo evento per chi l'ha vissuto in prima persona o in maniera più anonima, ma anche per le generazioni più giovani, è quella del carattere irripetibile o meno di una tale mobilitazione (questa capacità di *fare fronte comune*, come dice Christian Marazzi), sia all'interno dello stabilimento, sia all'esterno. Questa domanda trova una sua legittimità ulteriore nel fatto che nell'arco di dieci anni, la situazione economica del canton Ticino e la realtà lavorativa di chi vi lavora siano peggiorate. Come lo dice un ex direttore dell'Officina, *bisogna anche dire che non era proprio ancora la crisi economica al momento dello sciopero, adesso sì (A. Keller).*

Se si paragona la situazione in Svizzera con quella in Paesi limitrofi, una delle principali vittorie ottenute dai lavoratori dell'Officina è quella di essere riusciti a respingere la scomparsa degli operai (come gruppo sociale provvisto di un'identità professionale e politica nei rapporti di produzione) dai discorsi pubblici e mediatici e di aver mantenuto una dimensione politica nella loro identità professionale. Si sono infatti imposti come interlocutore imprescindibile e paritetico su ogni tema legato all'Officina e al suo futuro produttivo e continuano a dimostrare la loro capacità di parlare e di argomentare con rappresentanti padronali e politici di spicco. Christian Marazzi ne trae una delle lezioni principali della vicenda:

Durante gli incontri di Tavola rotonda, c'era il mediatore, poi c'era la controparte e lì la cosa era abbastanza imponente: manager, tecnici, responsabili della comunicazione e questi operai con nessun complesso di inferiorità, era un'interlocuzione alla pari, era piuttosto impressionante da vedere, perché indubbiamente la supponenza è una caratteristica tipica dei manager di questi anni. E di nuovo, tutto quel metodo, quella conoscenza si sono rivelati estremamente utili per poter controbattere e tenere aperta la vertenza. Io mi ricordo che la prima volta avevo mandato un messaggino al Gianni che era una citazione di un operaio: "bisogna resistere un minuto di più del padrone", che poi questi hanno resistito altro che un minuto in più del padrone e continuano a resistere adesso, perché è chiaro che la cosa è estenuante.

6.1. Che bilancio trarre oggi dallo sciopero?

Questo interrogativo sta al cuore del presente studio. In materia, le opinioni divergono. I due campi che si affrontano durante lo sciopero (direzione delle FFS e lavoratori dell'Officina) mantengono opinioni divergenti riguardo al risultato di prolungate trattative sul futuro dello stabilimento.

Da un lato, vi sono i lavoratori dell'Officina, in particolare quelli più attivi ed implicati nelle discussioni con la direzione e i membri del Comitato di sciopero, che sottolineano prima di tutto quanto lo sciopero e la sua riuscita siano stati assolutamente decisivi per mantenere gli oltre 400 posti di lavoro all'interno dell'Officina nel 2008. Come lo riassume il presidente del SEV, *se non ci fosse stato lo sciopero e la determinazione di tutti i lavoratori, l'Officina sarebbe sparita e così tutti i posti di lavoro* (G. Tuti). In questa lettura lo sciopero è visto anche come strumento che ha permesso di limitare e rallentare quello che viene percepito come un progressivo smantellamento dello stabilimento da parte della direzione delle FFS. Per dirlo con le parole di Christian Marazzi, *l'impressione generale è che le FFS abbiano sempre avuto la stessa strategia, quella di distruggere le Officine di Bellinzona*. Dal canto suo, un operaio diventato attivo sindacalmente con lo sciopero e oggi membro della CoPe trae il bilancio seguente: *Alla fine, per dieci anni abbiamo ricevuto il salario e quindi non abbiamo nulla da rimproverarci. È chiaro che in questi dieci anni abbiamo dovuto lottare tutti i giorni, ma alla fine il risultato non è poco. Io ho permesso al figlio di diventare ingegnere, ho la casa, tanti sono andati tranquillamente in pensione* (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).

Dall'altro lato, vi sono coloro che fin dall'inizio sono contrari allo sciopero, per una questione di socializzazione e di cultura politica e anche perché esso è considerato come un gesto estremo che decreta il fallimento del necessario e continuo dialogo fra le parti, sul quale poggia il principio della pace del lavoro. Per esempio, chi dirigeva l'Officina durante lo sciopero giudica ancora oggi questa modalità d'azione come inopportuna e insiste sulle sue conseguenze negative. *Il danno collaterale dello sciopero è ancora visibile dieci anni dopo, nel senso che non si è arrivati alla produzione prevista, il lavoro diminuisce, non si è risposto al mercato come si avrebbe dovuto. Io penso che sia stato un male. Forse proprio nell'immediato, i 450 collaboratori hanno tenuto il loro posto, ma sul lungo termine l'obiettivo non è raggiunto* (R. Kuster).

Bisogna anche ricordare che la maggior parte dei lavoratori è spinta dalle circostanze a scioperare e non ha esperienza in materia di lotta. La decisione è quindi un atto molto sentito che segna i percorsi di vita.

Se il periodo dello sciopero in sé è un momento di grande intensità emotiva e entusiasmo per chi vi partecipa direttamente ed attivamente, come lo sottolineano le parti precedenti di

questo rapporto, non si deve dimenticare che è anche all'origine di tensioni importanti, in particolare nella vita privata e in seno alle famiglie. Ne testimonia questo operaio che evoca con emozione *i bambini che hanno fatto i disegni con il treno che piangeva o il treno con i cerotti e poi alla fine dello sciopero sono arrivati con disegni con il treno felice* (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni). Gli fa eco quest'altro lavoratore esprimendo l'impatto del periodo dello sciopero sulla vita familiare e privata, nonché l'importanza cruciale del partner, nel caso presente la moglie, per portare avanti l'intera economia domestica e accudire i figli:

È stata dura, anche la famiglia è stata toccata. Seguivano lo sciopero ma comunque c'era molta preoccupazione. Mi seguivano ma in quel mese non siamo mai stati insieme e questo ha pesato molto, anche mia moglie veniva alle Officine ma poi era a casa lei a far funzionare tutto e questo alla fine ha avuto un peso. Quando arrivavo a casa ero molto tirato, non ero come al solito e quindi c'era anche molta tensione, bastava una parola detta male e succedeva un casino (M., operaio, 52 anni).

Diversi lavoratori si preoccupano poi della durata dello sciopero e nonostante le assemblee generali regolari, non è semplice seguire a distanza dalla pittura o da casa le vertenze tra il Comitato di sciopero e la direzione delle FFS, che spesso si incontrano in Svizzera interna.

Importante anche ricordare che una volta finito lo sciopero, riprendere il lavoro e una quotidianità dopo un periodo –molto lungo nel caso specifico– di sperimentazioni varie (anche nelle relazioni con gli altri) in un'atmosfera di tempo sospeso non è facile. Tornare in fabbrica ed affrontare un lavoro considerato come un anello in una catena di produzione dopo aver conosciuto le luci della ribalta ed essere stati protagonisti dell'attualità di un intero cantone per più di un mese può causare delle difficoltà d'adattamento, in particolare se la lettura del mondo circostante è cambiata. Ne possono testimoniare quasi tutti coloro che hanno conosciuto un'esperienza simile: dagli operai scioperanti nel 1968 ai Continental⁶⁰ e ai LIP⁶¹ in Francia. Nel caso specifico, un operaio testimonia così della difficoltà a riprendere il lavoro: *Ero assente, lo sciopero mi ha lasciato un po' di insicurezza e lo sentivo anche sul lavoro concretamente* (M., operaio, 52 anni). Un altro:

Beh, dopo quel mese non era come tornare dal mare. Tutta l'Officina prima era ferma, noi passavamo in Officina e sentivamo il silenzio e ricominciare a sentire il rumore delle macchine è stato scioccante, anche la polvere che si era accumulata dava l'impressione di iniziare una nuova vita, non sembrava più il tuo lavoro, però è stato bello perché eravamo diventati una grande famiglia e significava che da quel giorno in poi saremmo stati più uniti e solidali (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).

Ma questo periodo di armonia dura poco. *Però è durata poco e questo mi ha deluso tanto. Sono nate divisioni e idee individualiste* (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni). A questo operaio fa eco un altro: *Lo sciopero ha invertito la logica di tensione e promosso la solidarietà, in mezzo a una situazione critica, soprattutto quando abbiamo vinto si è creata*

⁶⁰ Nel 2009, sulla scia della crisi del 2008, l'annuncio della chiusura dello stabilimento di produzione di pneumatici di Clairoux provoca uno sciopero con occupazione di oltre tre mesi da parte dei 1'113 dipendenti. Il movimento si aggiudica un importante sostegno popolare e si conclude con la firma di un piano sociale eccezionale (che prevede in particolare delle indennità di licenziamento extra-legali molto più importanti rispetto alle norme in vigore).

⁶¹ La lotta dei «LIP», dipendenti della più grande azienda produttrice di orologi del Paese, è lo sciopero operaio più emblematico del periodo post-68 in Francia ma anche in Europa e il primo simbolo (riuscito) di autogestione reso molto popolare dallo slogan "C'est possible: on fabrique, on vend, on se paie".

una speranza. Poi purtroppo le cose sono cambiate e questo è stato un po' smantellato (M., impiegato, 61 anni).

Il contrasto fra il periodo dello sciopero e quello seguente, così come le difficoltà associate all'indomani, sono ricordate anche da Christian Marazzi. *È stato entusiasmante ma anche lacerante, con grandi tensioni, drammi, famiglie che son saltate. Lottare non è solo contro il padrone ma anche contro il padrone che è dentro di noi o che è nella famiglia.* Un operaio che ha vissuto attivamente lo sciopero evoca queste difficoltà e tensioni, per i suoi colleghi ma anche per sé stesso, con questi termini: *C'era gente che piangeva e anch'io ero messo male, stavo anche divorziando in quel periodo. Però cercavo di tenermi saldo su tutti i fronti e di mantenere insieme il gruppo. Si viveva un po' alla giornata, ma alla fine la cosa ha funzionato* (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).

L'influenza dello sciopero su alcuni operai rimane ancora viva oggi, segnandoli profondamente. *Mia moglie mi dice sempre che dopo lo sciopero sono diventato un'altra persona, prima non ero così, sono diventato malfidente, ho cambiato il sistema di pensare* (M., operaio, 52 anni). Le interviste svolte per la realizzazione del presente studio sono state l'occasione di manifestazioni di grande emozione, di tristezza e di sofferenza, ma anche di profonda ira. Come ne testimonia un operaio, c'è molta rabbia e molta tensione negli anni dopo lo sciopero e questa violenza potrebbe anche esprimersi contro l'esterno ma anche sé stesso: *Mi sono passate per la testa delle brutte idee e non è che mi mancassero gli attrezzi per applicarle* (M., operaio, 52 anni). Non è da escludere che queste emozioni abbiano oggi un'influenza sulle possibilità di reazione degli operai e determinino una certa rassegnazione o stanchezza da parte loro.

Se la ripresa del lavoro dopo lo sciopero è accompagnata da qualche difficoltà per i lavoratori, questi ultimi ottengono tuttavia la possibilità di istituire una Tavola rotonda attraverso una loro rappresentanza e di prolungarla poi nella Piattaforma di discussione. Questo riconoscimento del gruppo dei lavoratori come partner legittimo e paritetico alle discussioni e riflessioni riguardo all'organizzazione del lavoro e della produzione e più fondamentalmente al futuro dell'Officina è una vittoria per chi ha lottato o ha sostenuto questa lotta.

Tuttavia, il fatto che queste discussioni si prolunghino nel tempo continuando ad essere d'attualità oggi, senza tregua né rassicurazioni definitive sul futuro dello stabilimento, dà adito a interpretazioni diverse da parte degli attori più o meno diretti dell'intera vicenda.

Pino Sergi trae un bilancio mitigato dai lunghi anni di trattative. Ne riconosce i pregi nella possibilità e necessità di confrontarsi e nella funzione pratica iniziale, in quanto durante i primi anni dopo lo sciopero, i rapporti sono diventati tali da legittimare la perizia e il diritto dei lavoratori a partecipare in modo paritetico alla risoluzione di problemi concreti. Nel corso del tempo però, le trattative e l'importante attenzione ad esse consacrata dai rappresentanti dei lavoratori giocherebbero sempre più anche un ruolo di diversione da altre forme di mobilitazione che implicino più direttamente le maestranze. Secondo il politico, questi scambi assumono un carattere più concertativo e meno combattivo. Questo ha come conseguenza di creare una potenziale cesura tra le maestranze e chi le rappresenta, in un momento in cui l'offensiva da parte delle FFS fa di nuovo la sua comparsa.

Diversi attori intervistati sottolineano anche che la durata delle trattative indica un problema tuttora irrisolto. Per esempio, il direttore dell'Officina in funzione durante lo sciopero dichiara: *Le Tavole rotonde sono durate troppo a lungo. Perché non è mai stata una tavola rotonda ma una battaglia fra due parti* (R. Kuster). Presso una parte degli

operai si constata infatti un certo distanziamento dalla problematica, dovuto al logoramento di un lungo periodo fatto di osservazione e di aspettativa. La lontananza geografica delle sedi di queste discussioni rispetto al futuro dell'Officina contribuisce ulteriormente a nutrire forme di sfiducia e di preoccupazione presso alcuni lavoratori.

Adesso ci sono cose che mi danno fastidio, all'ultima assemblea l'ho detto al Gianni, che a me non interessa sentir parlare a lungo del 2008 o del 2007, a me interessa sapere in breve cosa si è detto alla seduta di Piattaforma, invece, soprattutto il Gianni -è bravissimo, ma riprende troppo dal passato. E forse quelli che ci sono sempre stati sono interessati, ma quelli che sono arrivati dopo se ne infischiano, ci vanno solo per mangiare e passare una mezz'ora pagata a guardare il telefono -la maggior parte, non tutti. E noi che ci siamo dentro, sono 57'000 volte che la sentiamo. E io non ce la faccio più. L'ultima volta ho dovuto andarmene, perché poi se ne parla magari tra colleghi, poi ti viene la rabbia, poi arrivi a casa nervoso. C'è una stanchezza che non è tanto fisica, ma è lo stress: senti una notizia, leggi il giornale, ci sono informazioni diverse, non si capisce più niente (M., operaio, 52 anni).

La percezione di alcuni è quella di un Comitato di sciopero che, nel tentativo di portare avanti la causa delle maestranze presso la dirigenza, si è paradossalmente allontanato da esse e dalla loro quotidianità.

Il primo anno dopo lo sciopero, veramente c'era questo stimolo di fare e si è fatto un passo avanti, poi questa imprenditorialità è mancata, non si è sfruttato al meglio questa forza dello sciopero, di tener testa alla direzione. E anche tra i collaboratori c'è stato un rilassamento. Si sarebbe dovuto anche cedere in certi casi, perché a uno puoi dire: "fai 50 km" e lui va e fa 50 km, però se poi gli dici: "fanne altri 50"; "ma come, non siamo ancora arrivati?"; "eh no". Quindi poi si perde, anch'io mi sono un po' allontanato dal movimento, perché c'erano questi estremi, queste polarità che secondo me non erano un bene, avevo proposto che si coinvolgesse di nuovo tutta l'azienda (M., quadro intermedio dimissionario, 50 anni).

Un'opinione meno negativa è espressa da Matteo Pronzini:

Io non ho nessuna frustrazione, coi padroni si fa in questo modo: tu fai un accordo, questi appena possono lo rimettono in discussione e dal mio punto di vista è legittimo che lo facciano perché corrisponde ai loro interessi. Se vediamo tutto quel che succede nel mondo del lavoro, dappertutto ci sono purtroppo dei passi indietro e noi resistiamo, abbiamo resistito, cerchiamo di resistere, in un contesto in cui tutti cedono e accettano queste cose. Non potevamo fare altrimenti. La mia valutazione di questi anni è estremamente positiva.

6.2. Una continuità d'azione e d'impegno paradossale

Nella sua strategia rivendicativa, il Comitato di sciopero (che si caratterizza per la permanenza di una parte dei suoi membri⁶² e per la continuità e compattezza d'azione) ha sempre fatto della questione del lavoro e della posizione degli operai nei rapporti di produzione (locali ma non solo) il punto a partire dal quale leggere tutta la vertenza. Così facendo, in un cantone dove altre letture delle difficoltà che affliggono in particolare i lavoratori e le lavoratrici insistono sulla contrapposizione tra nazionale e straniero e su aspetti culturali, il Comitato non contribuisce allo sviluppo di altre modalità di soggettivazione politica e di assegnazione identitaria. Che i lavoratori dell'Officina siano Ticinesi d'origine, residenti in Ticino o frontalieri non è importante, l'unica cosa che conta

⁶² Dal 2008 ad oggi, tre membri del Comitato di sciopero si sono ritirati e uno è deceduto.

nella comunicazione del Comitato di sciopero è la loro caratteristica comune di lavoratori uniti dal fatto di condividere lo stesso datore di lavoro. Tale rappresentazione della vicenda e tale strategia argomentativa del Comitato di sciopero, che insistono sugli elementi unificanti piuttosto che su quelli di divisione fra i lavoratori, contribuisce alla percezione di “compattezza” che emana dalla pittura. Ne è testimone, per esempio, il responsabile nazionale del SEV, che sottolinea la *determinazione dei collaboratori, il coinvolgimento di tutti i cittadini, in questi trenta giorni non ho visto situazioni di discussioni all'interno che mettessero in pericolo l'unità. Ho notato sempre una certa compattezza. E non si vedono spesso situazioni del genere* (G. Tuti). Il Comitato mette in avanti il carattere artificiale della divisione tra lavoratori FFS e lavoratori interinali a misura che cresce all'Officina il numero di interinali, che, pur avendo uno statuto professionale e un datore di lavoro formalmente diversi, svolgono il lavoro come qualsiasi altro lavoratore FFS dell'Officina. Ne testimonia la decisione del Comitato di sciopero di garantire anche agli interinali in sciopero il pagamento delle indennità di sciopero.

Durante lo sciopero, la volontà del Comitato di mantenere uniti e compatti i lavoratori dell'Officina va oltre le differenze di statuto professionale, ma anche di grado gerarchico, malgrado l'esistenza di conflitti tra i livelli. *Per esempio, al capo delle locomotive sarebbe saltato il posto di lavoro. Lui era anche abbastanza antipatico con i dipendenti, anche il Gianni aveva spesso diverbi con lui. Però in una delle nostre risoluzioni, avevamo adottato un punto che rivendicava il reinserimento della sua posizione nell'organigramma* (M. Pronzini).

Bisogna tuttavia aggiungere che questa visione non è condivisa da tutti gli operai dell'Officina. Durante le interviste, diversi di loro esprimono un'opinione contraria e considerano che si avrebbe dovuto “fare pulizia” dopo lo sciopero di coloro che non erano stati dalla parte del movimento.

La volontà del Comitato di mantenere l'unità fra i lavoratori dell'Officina prosegue anche dopo lo sciopero, con l'impegno a fare pressione nelle varie trattative affinché il maggior numero possibile di lavoratori interinali venga assunto a pieno titolo e che questo tipo di contratto venga limitato allo stretto indispensabile.

Bisogna inoltre aggiungere che questa continuità dell'azione del Comitato, che con impegno e rigore accumula un immenso sapere sullo stabilimento e sul settore ferroviario in generale, contrasta radicalmente con i numerosi cambiamenti di persone in seno alla direzione aziendale (mettendo i suoi successivi rappresentanti in una posizione di relativa debolezza) e contribuisce ulteriormente a rafforzarlo. Il contrasto tra la continuità dell'azione del Comitato e della composizione del suo nucleo e la discontinuità della dirigenza locale (e non) e quindi degli interlocutori da questa parte è anche da capire alla luce di quanto sembra essere una « tattica » da parte delle FFS: di fronte ad un gruppo compatto e che si mantiene nel tempo, si cambiano gli interlocutori e si punta alle divisioni interne al Comitato e al suo possibile sfinimento (a causa del carico di lavoro e dei vari impegni).

Emerge a questo punto un paradosso: l'azione determinata e continua del Comitato di sciopero nel corso degli anni (e già prima dello sciopero), da cui esso trae legittimità, riconoscimento e fiducia da parte della “base”, è ampiamente legata alla permanenza della centralità della figura di Gianni Frizzo e al suo impegno personale e grande lavoro di preparazione (che risale a ben prima dello scoppio dello sciopero). È proprio perché la presenza di Gianni Frizzo è stata ed è tuttora cardinale per tenere il collettivo unito e oggi per garantire continuità e memoria storica all'azione delle maestranze dell'Officina che questa centralità rischia nel contempo di rendere difficile l'emergenza di altre figure.

Bisogna ricordare che le capacità di negoziazione e di argomentazione dei membri del Comitato di sciopero, ed in particolare del suo leader, sono frutto di un importante e continuo studio che richiede delle qualità come la disciplina e l'assiduità peraltro non ugualmente distribuite fra tutti i lavoratori dell'Officina.

Paradossalmente, la presenza di questa figura "eroica", per parlare come Christian Marazzi, oggetto di un quasi culto da parte di numerosi operai che attribuiscono il mantenimento del loro posto di lavoro direttamente alla sua azione, può nello stesso tempo rappresentare oggi un punto di debolezza. Infatti, benché Gianni Frizzo sia pensionato dall'autunno del 2016 e nonostante l'arrivo di nuove figure più giovani nel Comitato, egli rimane il portavoce principale degli operai per la direzione delle FFS e per le istituzioni. Questa nuova situazione non può che far crescere il rischio di un certo divario tra la base dei lavoratori, con la loro quotidianità lavorativa e l'evoluzione dei loro problemi e delle loro preoccupazioni e chi li rappresenta e parla in loro nome. Ciò comporta anche un rischio di minor coinvolgimento nella base. Come dice Marazzi: *Il problema è che il tempo passa e Gianni Frizzo è andato in pensione, per quanto sia sempre la figura di riferimento, ma le cose cambiano, il personale e anche la composizione sociale e demografica delle maestranze.*

Questo rischio alimenta anche una rappresentazione che oppone schematicamente chi ha partecipato attivamente allo sciopero e chi invece è arrivato dopo, in particolare riguardo alla percezione della situazione attuale (e futura) dell'Officina. Sembrerebbe che la "compattezza" e "l'unità" dei lavoratori che caratterizzano il movimento del 2008 e ne condizionano il successo abbiano lasciato spazio a più divisioni fra i lavoratori, in particolare fra coloro che hanno vissuto e partecipato allo sciopero e i più giovani arrivati dopo. È quello che ci dice dall'interno dell'Officina questo operaio: *La sensazione è che tra i più anziani ci sia una sorta di rassegnazione e la ricerca di soluzioni individuali (arrivare alla pensione), i giovani non so se hanno capito cosa è successo nel 2008, cosa siamo riusciti a tirare in piedi, non li vedo molto coinvolti* (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni). Questa percezione diffidente e delusa nei confronti dei nuovi assunti più giovani trova eco nelle parole di un altro operaio: *Nella ditta c'è meno identità, una volta eri orgoglioso di avere la divisa delle Officine, oggi non è più così. I giovani lavorano solo per avere lo stipendio* (M., operaio, 52 anni).

La presenza sempre maggiore di lavoratori interinali, sulla scia di un ricambio generazionale importante tra le maestranze, ha ulteriormente diviso i lavoratori fra loro e limitato le loro capacità d'azione collettiva.

Oggi la metà di quelli che c'erano durante lo sciopero o è andato in pensione o è morto o se n'è andata. Questo indebolisce un po' tutto, anche perché quelli che sono andati in pensione non vengono sostituiti o vengono sostituiti con personale interinale e quindi alla fine, di quelli che hanno fatto lo sciopero sono rimasti pochi. I lavoratori interinali sono anche bravi sul lavoro ma sono pochi a interessarsi della ditta, non sono legati alle Ferrovie e alle Officine (M., operaio, 52 anni).

Diversi degli operai intervistati che hanno partecipato allo sciopero sottolineano come questo evento abbia ampliato i loro orizzonti e affermato la loro capacità collettiva di "essere presi sul serio" (sperimentando anche nuove forme di comunicazione, di condivisione, di auto-organizzazione). Sono però in diversi a soffrire molto della situazione attuale del proprio lavoro e testimoniano della propria volontà di poter voltare pagina al più presto appena pensionati.

Contrariamente alla percezione degli "anziani" dell'Officina incontrati, non sorge un chiaro distacco dal proprio lavoro da parte degli operai più giovani ed arrivati dopo il 2008.

Il loro atteggiamento più distante, messo in rilievo da diversi intervistati, di recente entranti nello stabilimento come più anziani, risulta soprattutto determinato dal contesto produttivo dell'Officina che è cambiato (precarizzazione ed instabilità professionale più diffusa, tattica delle FFS che crea incertezze sul futuro). Ciò nonostante, diversi operai entrati all'Officina dopo lo sciopero sembrano oggi più disposti a mobilitarsi rispetto ad altri più anziani e amareggiati. È proprio ciò che ci dice questo operaio:

C'è anche chi -ed è una maggioranza- dice: "tanto fra poco vado in pensione". Ma è per questo che il mondo ha preso questa piega, per questo pensiero della gente. Io quando vado a scuola a prendere mio figlio, guardo i bambini che escono e penso a loro: "che mondo gli lascio?" Anche se andassi in pensione o vincessi all'EuroMillions combatterei, perché così non vedo futuro (D., operaio e membro della CoPe, 43 anni).

6.3. I rapporti con i sindacati

All'Officina FFS di Bellinzona, come in tante altre grandi realtà produttive, in particolare legate al settore pubblico, nei decenni passati l'adesione al sindacato di mestiere o di categoria è iscritta in una logica implicita e nell'eredità familiare. Quando si entra in funzione all'Officina, spesso ci si ricongiunge con altri membri (maschili) della famiglia e si aderisce al sindacato, che ricopre diverse funzioni sociali, culturali e politiche essenziali, dentro e fuori dallo stabilimento.

Dagli anni 1990 in poi, queste logiche d'adesione diventano progressivamente marginali per poi sparire con i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nella composizione di un personale caratterizzato dalla crescente diversità degli statuti professionali sullo stesso luogo di lavoro (oggi la separazione maggiore è tra i lavoratori FFS –con lo status di ex dipendente della regia statale– e gli interinali). In questo nuovo contesto, l'impegno individuale in una mobilitazione collettiva e più generalmente in un'organizzazione volta a difendere gli interessi condivisi dei salariati (come un sindacato) diventa molto più la risultante di un'esperienza sul luogo di lavoro. In questo caso, si tratta dell'esperienza di una risposta collettiva a un atto vissuto come l'espressione di un potere unilaterale (e nello specifico anche come un disprezzo) da parte della direzione centrale dell'azienda. Così, le modalità d'affiliazione al sindacato cambiano: se ieri prevaleva una logica ereditaria, oggi sono soprattutto le circostanze che portano ad affiliarsi ad un sindacato. È quello che illustra molto bene il percorso di questo operaio avvicinatosi all'attività del Comitato durante lo sciopero per poi diventare membro della CoPe. Prima dello sciopero non è attivo sindacalmente, assiste saltuariamente alle riunioni ma non partecipa attivamente, anche per ragioni di impegni familiari. Ci racconta dell'annuncio della volontà della direzione delle FFS di chiudere l'Officina:

Il mondo ci è caduto addosso. Devo ringraziare sicuramente il Comitato di sciopero e in particolare il Gianni, io alle riunioni cercavo di prendere spunto da tutti per capire dove potevamo andare. Sicuramente abbiamo avuto un buon condottiero, altrimenti non so dove saremmo arrivati. Poi c'è chi ha sposato la causa e chi invece ha cercato di nascondersi (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).

Con il cambiamento dei meccanismi d'affiliazione, le attese degli stessi affiliati si trasformano e si diversificano, ponendo alle organizzazioni sindacali la questione più generale dell'adattamento a questo nuovo pubblico da cui dipenderà anche la loro sostenibilità futura. Se le logiche di affiliazione sindacale in generale tendono a cambiare (Giraud, Yon & Bérout, 2018), guidate sempre più da comportamenti individualistici e da una razionalità strumentale iscritti in contesti particolari, esse sono favorite a loro volta da

una pratica sindacale che tende verso un “sindacalismo di servizio” (Dif-Pradalier, 2009; Dif-Pradalier & Reix, 2012), che abbandona la presa di posizioni rivendicative per cercare nuovi affiliati offrendo loro prestazioni personalizzate, come ad esempio di consiglio giuridico o di assistenza psicologica. Parte del futuro della rappresentatività e della legittimità dell’attore sindacale dipenderà dalla sua capacità di integrare e rispondere alle attese degli affiliati, in particolare nuovi, ma anche a cogliere (parte di) quelle di coloro che non si sono ancora affiliati, ma potrebbero farlo.

Nel caso dell’Officina, il ricambio del personale, soprattutto dopo il 2008, è importante. Un attuale membro della CoPe non esita a parlare di una strategia della direzione per dividere il personale uscito molto più unito dallo sciopero e per limitare una socializzazione combattiva e il rischio di una trasmissione di un capitale militante:

Poi sono arrivati i giovani e in pochi anni la metà di quelli che avevano scioperato sono usciti dall’Officina. Questa è stata anche una scelta della direzione che ha voluto eliminare chi aveva una memoria. Anche il fatto di assumere frontalieri era una scelta per dividere, hanno capito che tutti si conoscevano e prendendo gente da fuori questo si rompe e poi sanno che in Ticino c’è una mentalità anti-frontalieri, quindi se dovesse succedere un altro sciopero, magari i Ticinesi direbbero: “ma io non vado in piazza per i frontalieri”. In realtà i frontalieri non sono tanti, ma si sentono questi discorsi lo stesso (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni).

All’interno dello sciopero dell’Officina si incontrano e scontrano concezioni del lavoro sindacale diverse. Già prima del 2008 i lavoratori affiliati al SEV criticano a più riprese l’atteggiamento della loro centrale sindacale. In diverse occasioni, già a partire dal 1998, il comitato Materiale Rotabile del SEV accusa la direzione di immobilismo e di incapacità di rispondere ai diversi piani di ristrutturazione (Lepori, 2011). In particolare viene rimessa in discussione la politica concertativa della direzione. Gianni Frizzo definisce inaccettabile quanto contenuto nel CCL firmato dal sindacato SEV e cioè che

l’azienda si impegna, per motivi di ristrutturazione, per motivi aziendali e economici, a non licenziare, però, d’altro canto, il sindacato deve impegnarsi ad accompagnare l’azienda in questi piani di ristrutturazione. È come dire che il sindacato si muoverà solo nel momento in cui ci saranno i nostri funerali. A noi non va bene, noi vorremmo che il sindacato abbia una funzione diversa.⁶³

È da queste constatazioni e dal tentativo di cercare alleanze sindacali con forze ritenute più combattive e orientate a un tipo di sindacalismo diverso che nasce l’idea di dar vita al comitato Giù le mani dalle Officine già negli anni 2000. I lavoratori delle Officine si avvicinano così a un settore del sindacalismo più critico verso la politica concertativa, una vicinanza che porterà, più tardi, alla firma dell’accordo di collaborazione. Un accordo che dimostra la volontà del Comitato di sciopero di evitare l’isolamento sindacale. Infatti, malgrado le critiche espresse verso la dirigenza, il comitato non ha mai spinto per l’uscita dal sindacato, almeno fino a poco prima dello sciopero.

Frizzo ricorda quel periodo come molto intenso e interessante.

Unia partecipava alle nostre riunioni, come sempre, e noi, come osservatori, partecipavamo alle riunioni di Unia. Devo dire che è stata un’esperienza bellissima, quella fase lì. E da lì, però, questo comitato cominciava veramente a dare fastidio ai vertici, perché la democrazia, da quello che ho capito per noi, funziona fino al momento che tu non dai fastidio a nessuno. Ti lasciano parlare, ti lasciano criticare. Anzi, per le grandi strutture sindacali, per le grandi organizzazioni, è un motivo di vanto: “noi, nel nostro

⁶³ Commenti raccolti da Simone Horat.

*interno, abbiamo diverse voci, diverse anime, anche critiche". Basta (questo lo aggiungo io) che siano controllabili.*⁶⁴

Ed è forse in questo modo che può essere capita la dichiarazione di Pino Sergi: *Le direzioni nazionali di Unia e SEV hanno subito questo accordo di collaborazione e hanno sempre fatto di tutto per osteggiarlo, si sono trovate di fatto confrontate con un fatto compiuto.* Questa collaborazione permette in fondo ad una componente più rivendicativa e che si oppone alla politica concertativa di entrare in contatto con un collettivo di lavoratori già critico e deluso dell'impostazione sindacale tradizionale.

Un ulteriore elemento che rimane comunque centrale nella critica al sindacato SEV è quella della partecipazione dei suoi rappresentanti al CdA delle FFS. Partecipazione che crea una tensione al momento dell'annuncio del piano di ristrutturazione del 2008. I vertici sindacali sono infatti accusati di essere stati al corrente dei contenuti stessi di quel piano e di averli sottaciuti ai lavoratori.

Del resto la questione è dibattuta anche all'interno del SEV, in particolare perché i membri del CdA delle FFS sono proposti dal sindacato, ma nominati dal Consiglio Federale e devono sottostare ad una sorta di "segreto professionale". Non hanno quindi una reale autonomia e non sono formalmente rappresentanti eletti dagli affiliati. *Ci siamo posti la domanda di sapere se vale la pena avere dei rappresentanti del SEV nel CdA. Ma vale la pena starne fuori? Si potrebbe dire: "a queste condizioni non ci andiamo". Dopo lo sciopero abbiamo considerato la situazione ma le cose non cambiano. L'unica cosa che potevamo fare era ritirarci e abbiamo scelto di non farlo* (P. Gianolli).

Lo sciopero segna una sorta di tregua nei rapporti tra sindacati e lavoratori. Durante la mobilitazione appare chiaramente come siano i lavoratori a guidare le azioni di sciopero e a decidere tempi e modi della mobilitazione. Lo sciopero e le relazioni intersindacali instauratesi durante questo periodo sembrano dare luogo a una cooperazione fruttuosa tra Unia e SEV, come commentato dal presidente nazionale del SEV:

Oggi c'è una collaborazione sindacale all'interno dell'Officina, che mi fa piacere, abbiamo addirittura fatto un accordo di doppia affiliazione, con prestazioni reciproche. Penso che questo venga letto in modo giusto anche dalle FFS, perché loro vogliono tornare alla normalità, ma è difficile tornare a una normalità come loro la intendono, non si tornerà mai alla normalità e penso che questo sia un punto di forza nei confronti delle FFS. La normalità scaturita dallo sciopero e da questi dieci anni è la situazione in cui ci ritroviamo noi ora, che noi viviamo assolutamente bene e con cui loro hanno un problema, per il fatto che Unia si ritrovi nell'Officina. Secondo me giova alla nostra causa, il fatto di non spaccarsi il naso ma di collaborare (G. Tuti).

Le tensioni e le contrapposizioni rimangono però sul tappeto. Secondo Pino Sergi, l'accordo di doppia affiliazione è solo un contratto di facciata, accettato per evitare una fuoriuscita di membri appartenenti ad un settore fondamentale dei salariati in Svizzera.

Dopo la mobilitazione del 2008, Gianni Frizzo viene eletto presidente della sezione sindacale di Unia.

Qualche mese dopo lo sciopero, però, Matteo Pronzini e due colleghi di Unia attivi durante lo sciopero, Siro Petruzzella e Teresa Guarna, sono sospesi, poi allontanati dal proprio posto di lavoro. Matteo Pronzini verrà poi reintegrato in una funzione nazionale, con la responsabilità in Ticino delle Officine.

⁶⁴ Id.

Il Comitato di sciopero prende posizione pubblicamente a difesa delle persone incriminate, sottolineandone il valore professionale e il prezioso contributo portato alla mobilitazione. Fa la stessa cosa Officina Donna, facendo appello a un sindacalismo più vicino alla gente, valore specificatamente veicolato dai tre rappresentanti in questione.

Sulla scia di questa vertenza, i difensori dell'Officina si ritrovano nuovamente senza un concreto appoggio sindacale, come ci spiega l'allora rappresentante del SEV: *Poi Unia ha un po' ignorato la componente dell'Officina, perché secondo me veniva identificata con Matteo e la sua schiera. Noi eravamo un po' mal partiti perché non era grazie a noi che è stato fatto lo sciopero, né tenevamo ad arrogarci meriti che non erano nostri* (P. Gianolli).

Nel 2009, Gianni Frizzo e altri tre dei cinque membri del Comitato di sciopero affiliati ad Unia sono a loro volta vittime di un'esclusione dal comitato sezionale. L'assemblea della sezione ticinese, su segnalazione dei funzionari incaricati dell'organizzazione, consigliano ai lavoratori edili di non riconfermare i rappresentanti dell'Officina nel comitato direttivo della sezione. Questo il commento del principale interessato in merito: *Sono tutti segnali questi di una tensione crescente tra un sindacalismo organizzato e pensato dal basso come elemento propulsore del conflitto sociale e un sindacalismo di tipo aziendale e concertativo* (G. Frizzo).

Dal canto suo, un operaio sottolinea che in seguito allo sciopero *si è mancata l'occasione di rimettere in questione certe strutture sindacali* (M., impiegato, 61 anni), ovvero che questa esperienza avrebbe potuto diventare un'occasione per re-indirizzare la linea rivendicativa dei sindacati, così come per cambiare il loro modo di organizzazione e di funzionamento interno.

Anche per chi non dà seguito alla propria partecipazione allo sciopero attraverso un'adesione sindacale, la "semplice" presenza alle assemblee generali regolarmente convocate dal Comitato dalla fine dello sciopero ad oggi segna una forma di partecipazione da intendere come uno spazio di difesa e di ricomposizione della dignità professionale e di mestiere che viene percepita come fortemente minacciata dalle scelte della dirigenza delle FFS.

Un aneddoto raccontato da Christian Marazzi illustra il distacco tra i dirigenti sindacali a livello locale e regionale e "la base" di cui fanno parte i lavoratori dell'Officina. Pur essendo aneddótico, questo episodio testimonia anche di una certa percezione del mondo sociale che determina poi l'universo dei possibili e dei pensabili.

Quando si doveva decidere se fare o non fare la manifestazione del 30 marzo, c'era l'allora segretario regionale di Unia Ticino e Moesa e presidente dell'USS Ticino e Moesa che a me aveva detto: "non verranno più di 20 persone", cioè nessuna percezione di quelle che erano le potenzialità. E in effetti fu una convocazione che attirò circa 15'000 cittadini (C. Marazzi).

È anche in questo senso che si deve capire la strategia comunicativa e argomentativa del Comitato che ha sempre cercato di fare della questione dell'Officina e del suo futuro una questione aziendale iscritta in un contesto produttivo ed economico regionale, a differenza delle istituzioni locali e cantonali che, tuttora e forse ancora di più oggi, ritengono che sia una scelta che compete in ultimo luogo alle FFS.

Tutto il problema che c'è stato anche politicamente, a partire dallo sciopero con le tavole rotonde, il rapporto triangolare con lo Stato del Cantone, la direzione delle FFS e quella delle Officine, è sempre stato in un certo senso uscire dalla dimensione aziendale, perché il Consiglio di Stato tutto sommato ha sempre avuto la posizione di dire che dal punto di vista dell'azienda questo compete alle FFS, mentre il Comitato di sciopero ha

sempre detto che è una questione aziendale ma iscritta in una questione regionale e questo è stato il discrimine e la cosa più difficile da risolvere (C. Marazzi).

6.3.1. Una lotta autonoma (dal sindacato)

Nelle testimonianze raccolte presso alcuni esponenti del mondo politico e scientifico, lo sciopero dei lavoratori dell'Officina viene identificato prima di tutto come un'esperienza di successo che incarna la capacità dei lavoratori ad auto-organizzarsi. Si fa riferimento al fatto, per esempio, che occupino e mantengano in perfetto stato tutto lo stabilimento durante l'intera durata dello sciopero, al fatto che organizzino incontri, pasti e feste per numerosissime persone e facciano della pittureria un luogo di ritrovo aperto alla popolazione. Sviluppano e difendono inoltre con successo un discorso autonomo e contrastante riguardo alla decisione delle FFS. Questa capacità di contrapporre una perizia del lavoratore a quella della direzione è anche un elemento decisivo che contraddistingue la lotta e favorisce il sostegno di numerose persone, come lo sottolinea Matteo Pronzini: *Un tratto che ha permesso a molti di riconoscersi nella lotta è stato il fatto di contrapporre la competenza del lavoratore a quella dei dirigenti, che sono più distanti o astratti, è un aspetto in cui chiunque può riconoscersi, indipendentemente dal partito.*

Tuttavia, non si deve dimenticare che alcune organizzazioni sindacali e politiche, in particolare Unia, SEV e MPS, portano attraverso i propri rappresentanti, attivamente coinvolti nel Comitato di sciopero, diverse risorse preziose ed un appoggio logistico al movimento, un *savoir faire* militante molto utile. Come lo dice un operaio, *le strutture sindacali hanno fatto la loro parte nello sciopero* (M., impiegato, 61 anni). In particolare, si parla di idee ogni giorno nuove per mantenere alta la mobilitazione e la partecipazione dei lavoratori, ma anche di iniziative attorno all'Officina (raccolta fondi, manifestazioni, attività presso la pittureria ma anche fuori, ecc.) durante l'intero mese dello sciopero, di risorse logistiche e materiali più concrete come un impianto sonoro, un indirizzario di potenziali "simpatizzanti" della causa, la capacità di entrare in contatto con l'esterno dello stabilimento e di mantenerlo (per esempio per invitare ad una manifestazione da un giorno all'altro). Oltre per esempio all'uso di competenze linguistiche, in particolare del tedesco, per dialogare con gli interlocutori (giornalisti e dirigenti FFS) provenienti dal resto della Svizzera (e non solo).

Questo sostegno si basa anche, e forse prima di tutto, su relazioni interindividuali forti e di mutuo rispetto. È precisamente quello che ricorda giustamente un operaio: *Il sostegno sindacale che abbiamo avuto era anche dovuto a persone che conoscevamo da anni e che hanno contribuito in modo sincero. Gianolli è stato sempre con noi nonostante dovesse applicare la politica centrale. Presso Unia la stessa cosa* (M., impiegato, 61 anni).

Il fatto di aver messo a disposizione queste risorse e questi strumenti permette, agli occhi di qualche osservatore e in un certo senso, ai sindacati di "salvare la faccia". *Il carattere "post-fordista" della lotta è stato anche un modo per il sindacato di salvare sé stesso dalla totale deriva, nel senso che per lo meno ha messo a disposizione una serie di strumenti tecnici e di militanti. Hanno fatto uso dei telefonini, della posta elettronica, cose che i sindacati in generale si sognano ancora oggi* (C. Marazzi).

Nonostante la messa a disposizione di risorse e di competenze da parte dei sindacati, bisogna constatare che il successo della mobilitazione dei lavoratori (ottenuto dopo un lungo mese di sciopero e già prima, ciò che rende possibile a questo movimento di scoppiare) è proprio dovuto al fatto che viene condotto fuori dai canali sindacali tradizionali. L'uscita dal SEV di Gianni Frizzo e di diversi altri operai dello stabilimento

poco prima dell'inizio dello sciopero lo anticipa. Durante lo sciopero, l'importanza fondamentale dell'assemblea dei lavoratori, eretta come organo "parlamentare" che controlla e legittima ogni azione intrapresa dal Comitato di sciopero (l'organo esecutivo e strategico) nel nome del collettivo dei lavoratori, lo testimonia ancora di più. Fin dall'inizio dello sciopero, il Comitato di sciopero rimette periodicamente e meticolosamente in gioco la propria legittimità a parlare a nome dei lavoratori. Come spiega Matteo Pronzini, *l'aspetto di dire che sono i lavoratori che devono decidere e non i sindacati è un aspetto fondamentale* del movimento.

Ad eccezione dell'ex sindacato edile SEI (prima della sua trasformazione in Unia e nel quale sono stati attivi Pino Sergi e Matteo Pronzini), che organizza diversi scioperi sui cantieri già negli anni 2000 e ottiene delle vittorie locali per i lavoratori del settore, il ricorso allo sciopero come arma possibile di lotta non fa parte del repertorio d'azione dei sindacati in generale (e del SEV in particolare). Anche durante il mese di sciopero, diverse pressioni, anche sindacali, vengono esercitate sui membri del Comitato di sciopero per interrompere la mobilitazione. Pino Sergi ricorda che in alcune occasioni esponenti nazionali del PS e di Unia lo avvicinano chiedendogli di *parlare col Frizzo per convincerlo di smettere lo sciopero*.

Essere un sindacato importante che fa della costituzione e del consolidamento dell'organizzazione delle priorità, spesso a scapito del mantenimento di una conflittualità valutata poco produttiva, produce vincoli che i collettivi più piccoli hanno meno. La percezione almeno di una parte della "base" dei lavoratori rimane tuttora critica nei confronti del sindacato di settore. *Il SEV a livello nazionale non si capisce cosa faccia e crede che le Officine siano una spina nel fianco anche del sindacato* (F., operaio e membro della CoPe, 53 anni). Paradossalmente però, e può essere uno dei motivi che porta i sindacati a sostenere, almeno a livello logistico, il movimento dei lavoratori dell'Officina, una mobilitazione permette di ottenere nuovi affiliati alle organizzazioni sindacali.

6.4. La pittureria: il luogo simbolo della lotta

Non si può affrontare poi il tema dell'eredità di questa lotta senza evocarne il luogo simbolo, la pittureria, dove tutt'ora vi svolgono le assemblee dei lavoratori dell'Officina. Rapidamente, questo ampio capannone situato a un'estremità dello stabilimento, affacciato sulla strada e in grado di accogliere centinaia di persone, acquista un'esistenza quasi a sé, diventando, a misura che va avanti lo sciopero, il luogo di ritrovo e di aggregazione tra lavoratori e popolazione. *Un luogo universale*, come dice Christian Marazzi, ovvero un'*ecclesia* (nel suo senso etimologico di assemblea) vera e propria dove parte lo sciopero, dove vanno in visita gli allievi delle scuole e gli studenti della SUPSI, dove suona l'Orchestra della Svizzera italiana, dove pure il vescovo celebra la messa di Pasqua in presenza anche del direttore di allora e della sua famiglia.

In seguito allo sciopero, ci si batte per conservare la simbologia della mobilitazione e attorno ad essa si crea una ritualità. Ogni primavera, una festa nel luogo di resistenza celebra la vittoria. Lavoratori delle FFS e gente comune condividono di nuovo una cena e una serata festiva all'invito dell'Associazione Giù le mani dall'Officina. Le bandiere vengono rispolverate, i pantaloni arancioni non hanno mai lasciato le pareti della pittureria, gli slogan di allora sono ancora vivi e Gianni Frizzo conserva il ruolo di guida, anche oltre il pensionamento. Come un rito, con la sua liturgia condotta dal Comitato di sciopero, una presentazione dell'evoluzione della situazione dell'Officina durante l'anno passato precede

il momento più conviviale che si apre ai gridi del motto unificatore della lotta. “Giù le mani”, esorta Gianni Frizzo il pugno sinistro lanciato in aria, “dall’Officina”, gli risponde all’unisono la folla compatta che nell’incantesimo dà vita a quel luogo che in quel momento riveste una dimensione quasi “sacra” in quanto capace di unire le persone. Arrivata all’apice, la celebrazione si conclude con la parola d’ordine ripetuta tre volte in coro e che materializza l’ecclesia: “resistere, resistere, resistere”.

7. Conclusione: quale eredità per lo sciopero?

Un evento letteralmente straordinario come lo sciopero dell'Officina delle FFS di Bellinzona presenta diversi elementi di interesse.

Interessante è soprattutto dirigere lo sguardo verso una lotta locale e verso il sindacalismo di terreno, verso militanti che agiscono nel cuore dell'impresa e quotidianamente, mentre generalmente vengono prese in considerazione solo le organizzazioni sindacali e le loro direzioni (Crouch, 2005; Bronfenbrenner, 2007 ; Dufour & Hege, 2010 ; Fletcher & Hurd, 2001 ; Frege, Heery & Kelly, 2004 ; Ganz, Voss, Sharpe, Somers & Strauss, 2004 ; Hyman, 2001 e 2005 ; Sassen, 2006 ; Levesque & Murray, 2010 ; Mischi, 2016).

Quello che è in gioco nella vicenda è anche il modo in cui si definiscono i collettivi di lavoro, sia come essi vengono definiti nei discorsi politici e mediatici che come si auto-definiscono. Questo aspetto è decisivo, in quanto si confrontano letture diverse della fragilizzazione o della conservazione relativa dei collettivi operai: si tratta di considerare prima di tutto l'influenza delle trasformazioni del lavoro e della sua organizzazione o piuttosto di privilegiare, come avviene spesso oggi, ed in particolare in Ticino, una lettura delle difficoltà sociali ed economiche in termini culturali e identitari? La risposta a questo interrogativo determina il modo in cui si formano le rappresentazioni sociali, ma anche le possibilità concrete di impegnarsi nel dibattito pubblico e politico e di sostenervi un certo discorso e posizionamento. Nel caso specifico, la capacità dimostrata dei lavoratori dell'Officina di auto-organizzarsi collettivamente e di diventare un partner imprescindibile nelle discussioni in merito al futuro dello stabilimento significa anche la capacità di affermare una rappresentazione sociale politicamente situata nei rapporti di produzione e di sviluppare un discorso autonomo rispetto a quello della direzione dell'azienda e a quello delle istituzioni politiche locali. Come l'ha mostrato Gramsci, la dominazione diventa egemonia quando chi domina persuade chi è dominato della propria rappresentazione e narrativa del reale (Gramsci, 2007).

Questa mobilitazione è stata fondamentale per la lotta delle Officine, ma anche per dare una speranza, un futuro a questa stessa mobilitazione, oltre a sé stessa. Almeno vorrei poter credere che nell'immaginario collettivo questa dimensione di auto-determinazione abbia funzionato anche da leva di questa solidarietà, di questa identificazione. E credo che se così è stato, è stato per certi versi il lascito più importante di questa lotta, perché è quello che permette poi di vedere in altri fenomeni, per esempio di tipo elettorale, una continuità di questa cosa: l'astensionismo può anche essere interpretato alla luce del fatto di aver dato valore all'auto-determinazione. Sono sempre dei momenti molto forti, come delle sospensioni della storia, dentro ai quali si vive un'alternativa, che però poi non confluisce necessariamente in un cambiamento di regime. Ma io attribuisco molta importanza a questi momenti di forte accumulo di energia, di pensiero critico, che poi si molecolarizzano nella vita, nella scuola, sul lavoro, in famiglia, ecc. (C. Marazzi).

La lotta dei lavoratori dell'Officina è ormai diventata un simbolo di resistenza vittoriosa del salariato. In Ticino sicuramente, ma anche nel resto della Svizzera⁶⁵, paese della pace del lavoro dove ricorrere allo sciopero rimane molto raro (e spesso fuori dall'orizzonte dei possibili nelle rappresentazioni mentali e sociali dominanti), come lo illustra questa riflessione del direttore dell'Officina durante lo sciopero: *Come io sono stato educato, non posso giustificare lo sciopero, penso che si debba sempre trovare un'altra via* (R. Kuster). Il ricorso a questo modo d'azione da parte dei lavoratori e il fatto che sia stato vittorioso

⁶⁵ Come ne testimonia per esempio una pubblicazione romanda recente: *Sur les traces de la Suisse rebelle*, Le Courrier, Hors-série, n° 2, dicembre 2016.

(almeno quando si è ripreso il lavoro) pone una serie di questioni di natura politica (e anche sindacale) che pesano ed incidono sull'intera vertenza, fino alle attuali discussioni sulla possibilità di uno spostamento della sede storica dell'Officina. Come lo riassume Christian Marazzi, la questione dell'Officina *penso sia una questione politica prima ancora che tecnico-aziendale*.

Se una lettura della popolarità di questa mobilitazione può essere quella di un Ticino periferico animato da uno spirito di rivalsa nei confronti di una Svizzera interna che lo trascurerebbe, questa in realtà non è mai stata la molla argomentativa sviluppata dal Comitato di sciopero. Al contrario, il lavoro dei membri del Comitato di sciopero è sempre stato (e prima ancora che facessero parte del Comitato di sciopero) quello di politicizzare le questioni di rilevanza locale, sforzandosi di inventare una via rivendicativa autonoma collettivamente costruita e stabilita. In altre parole, i membri del Comitato di sciopero hanno incarnato ed incarnano ancora una posizione di classe nei rapporti sociali di produzione, quella di una classe salariale (Didry, 2016; Friot, 2012, 2014 e 2017), che si definirebbe prima di tutto per la sua posizione di subordinazione giuridica e/o economica nei confronti di un datore di lavoro. Una classe salariale attualmente in piena ricomposizione e di cui i lavoratori dell'Officina rappresenterebbero una sorta di avanguardia e/o di avamposto nel conflitto sociale (in quanto beneficiano di una stabilità professionale e di diritti salariali –salario, protezione sociale, rappresentazione collettiva, condizioni di lavoro). Tuttavia, sembra che questa posizione non sia assunta fino in fondo dal Comitato, in quanto non privilegia il terzo scenario dello studio SUPSI del 2010, ovvero quello dello sviluppo autonomo dell'Officina come centro di profitto dotato di un forte potere decisionale. Come lo riconosce Christian Marazzi, *l'ipotesi dell'autonomia c'era, ma non ci si è forse mai creduto più di tanto, se non come grande sogno*.

Benché la via dell'autonomia anche produttiva e gestionale (per esempio come cooperativa di produzione⁶⁶) non venga mai valutata seriamente dagli attori dello sciopero, anche perché priorità è data all'urgenza del mantenimento delle attività produttive in sede e ai loro potenziali sviluppi con la creazione del Centro di competenza in materia di trasporto e mobilità ferroviaria⁶⁷, la lotta degli operai dell'Officina è anche una lotta per la democratizzazione del lavoro all'interno dell'azienda. In altre parole, una rivendicazione per chiedere di avere voce in capitolo sui mezzi e i fini del proprio lavoro. In quanto tale, questa lotta mette in evidenza le contraddizioni sempre più salienti fra i modi e principi di direzione delle (grandi) aziende, introdotti in seguito alla finanziarizzazione dell'economia, e le aspirazioni dei salariati a partecipare alle decisioni che riguardano il proprio lavoro e il suo futuro. Nell'attuale configurazione neoliberista del capitalismo, la valenza del lavoro

⁶⁶ Da segnalare che una tale alternativa produttiva si inserirebbe comunque nel mercato concorrenziale esistente.

⁶⁷ Si potrebbe anche aggiungere che il fatto di non scegliere la via dell'autonomia da parte del Comitato di sciopero potrebbe essere legato alla sua ripetuta volontà e strategia di evitare l'isolamento della lotta e dello stabilimento, facendo del suo futuro produttivo e della sua collocazione una questione collettiva e quindi politica. In questo senso, la strategia del Comitato di sciopero riecheggerebbe con quella adottata dalla maggioranza dei lavoratori LIP. La lettura dominante del conflitto LIP considera quell'esperienza un momento significativo e riuscito di autogestione operaia sconfitta dal potere economico e politico. Secondo Guillaume Gourgues (2017), invece, i sindacati sono meno favorevoli all'autogestione e sono costretti a seguire quella via per dimostrare la forza economica dello stabile. In questo senso, sempre seguendo Gourgues, i sindacati maggioritari a livello locale (e soprattutto la allora giovane CFDT) pensano che il futuro produttivo dello stabilimento locale sia una questione politica (ed economica) più generale e che debba essere posta e risolta ad un livello "macro", ciò che spiegherebbe il loro rifiuto dell'autogestione che avrebbe rappresentato in questo senso una risposta locale ad un problema generale, ma senza affrontare le radici di quest'ultimo.

considerato come “capitale umano” è subordinato al valore per gli azionisti i cui interessi sono difesi dai vertici aziendali.

In ultima istanza, la questione posta dagli operai dell’Officina è quella della realizzazione della norma democratica nella società, ivi compreso nelle sue componenti dell’economia e dei rapporti di lavoro. In altre parole, si tratta della questione politica del potere nell’azienda (Martin, 1994) e delle condizioni di possibilità di una “democrazia industriale”. Quest’ultima non è da confondere con il management partecipativo inteso come strategia di recupero del desiderio d’implicazione dei salariati nel funzionamento dell’azienda al servizio dell’efficacia gestionale. Dove la democrazia liberale dissocia il lavoratore (salariato) dal cittadino (democratico), la realizzazione di un progetto democratico reale necessiterebbe l’invenzione di una nuova forma di soggettività politica in grado di articolare controllo popolare dell’economia e controllo del proprio lavoro (Dewey, 1888). Un progetto che potrebbe incarnarsi nella figura del “lavoratore-cittadino” (Cukier, 2018). Non può esserci vera democratizzazione senza democratizzazione del lavoro o, per dirla con Marc Sangnier, “non può esserci la repubblica nella società finché c’è la monarchia nell’azienda”⁶⁸.

La lotta degli operai dell’Officina contesta precisamente il monopolio decisionale della direzione delle FFS e sviluppa un discorso al contempo collettivamente costruito, autonomo e contrastante (in particolare con quello della direzione aziendale). L’apertura dimostrata sia da parte del Comitato di sciopero sia dell’assemblea generale a personalità esterne all’Officina, che trovano spazio per condividere idee e strategie con i principali interessati, non significa in questo senso rimettere nelle mani di altri la conduzione del movimento. Anzi, così come il Comitato di sciopero sottopone ripetutamente il proprio mandato e la propria strategia all’approvazione dell’assemblea generale degli operai, quest’ultima rimane sempre ed è tuttora sovrana. In questo senso, la lotta degli operai dell’Officina rompe con un’immagine diffusa di un movimento operaio incapace di strutturarsi e di vincere senza l’aiuto decisivo di gruppi più strutturati o di persone maggiormente formate ed abituate a combattere sul palcoscenico sindacale e/o politico⁶⁹.

Questa capacità dimostrata dagli operai di non sottostare alle decisioni della direzione aziendale, ma anche sindacale, e di opporvi una parola collettiva auto-determinata rappresenta un’eredità molto preziosa, la gemma per le nuove generazioni politicizzate. Ne testimonia questa studentessa e militante politica, che insiste sulle caratteristiche di auto-organizzazione e auto-determinazione del movimento:

Un grosso insegnamento è stato quello di dare la parola agli operai. Le Officine hanno insegnato che se vieni dall'esterno puoi dare la tua opinione ma poi la parola finale sta agli scioperanti, che mettono la propria vita in gioco. Un compagno greco diceva: "è nei momenti di crisi che la gente si politicizza più in fretta". Dunque questo ha fatto che in quel momento si creasse quella piccola generazione militante. Poi la gente smette, ma un seme è stato piantato. Rimane nella memoria, anche collettiva, visto che ha toccato una popolazione quasi intera (C., simpatizzante, 14 anni al momento dello sciopero).

⁶⁸ La traduzione è degli autori. La formula originale è “On ne peut avoir la république dans la société tant qu’on a la monarchie dans l’entreprise” ed è citata in Rosanvallon, 2000 : p. 342.

⁶⁹ In questo senso, la lotta degli operai dell’Officina si distingue dall’immagine per esempio veicolata dal recente film documentario di François Ruffin «Merci patron» (2016), che assume che il cambiamento sociale non è possibile senza l’alleanza, che viene prima di tutto a livello strategico, della minoranza intellettuale (auto-considerata come tale) con la maggioranza dei lavoratori.

Ripercorrendo gli anni che ci separano dallo sciopero, innanzitutto grazie alle testimonianze raccolte, l'intento di questo studio è proprio quello di contribuire al consolidamento di questa memoria collettiva, offrendo uno sguardo caleidoscopico su questi eventi e sui loro sviluppi ulteriori tanto a chi ha vissuto direttamente l'intensità di questo periodo eccezionale quanto a chi ne ha sentito parlare. Grazie alla grande mobilitazione avvenuta nel 2008, l'Officina di Bellinzona ha acquistato lo statuto di patrimonio collettivo e di "bene comune", al di là della sua proprietà statale. Il fatto che questo sentimento condiviso dieci anni fa sia tuttora vivo ed implichi un dibattito pubblico riguardo al futuro dello stabile non è certamente l'ultimo dei successi di questa lotta.

Allegati

Allegato 1 - Abbreviazioni e organismi citati

AlpTransit	Gallerie ferroviarie di base del San Gottardo e del Ceneri, realizzate da AlpTransit San Gottardo SA
BDO SA	Azienda fiduciaria e di consulenza ticinese
Casa del Popolo	Ristorante situato a Bellinzona (luogo in cui confluiscono tradizionalmente entità promotrici di integrazione sociale)
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CdA	Consiglio d'amministrazione
CdC	Centro di competenza
CFDT	Confédération française démocratique du travail
Continental SA	Gruppo internazionale produttore di pneumatici e altri componenti per veicoli
CoPe	Commissione del personale
DATEC	Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni
DEASS	Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale, SUPSI
DFE	Dipartimento (cantonale) delle finanze e dell'economia
DT	Dipartimento (cantonale) del territorio
ERS-BV	Ente regionale per lo sviluppo Bellinzonese e Valli
ERS-MB	Ente regionale per lo sviluppo Mendrisiotto e Basso Ceresio
ETP	Equivalenti a tempo pieno
Ferriere Cattaneo SA	Azienda ticinese produttrice di vagoni
FFS	Ferrovie federali svizzere
Hupac SA	Gruppo internazionale attivo nel traffico intermodale
INNSE	Innocenti Sant'Eustacchio S.p.A., azienda metalmeccanica italiana
Josef Meyer Rail SA	Azienda svizzera attiva nel materiale rotabile
Lip	Azienda orologiaia francese
MPS	Movimento per il socialismo
OBe	Officina FFS di Bellinzona
PS	Partito socialista
SA	Società anonima
SEI	Sindacato edilizia e industria

SEV	Sindacato del personale dei trasporti
SUD-Rail	Federazione dei sindacati francesi di lavoratori del settore ferroviario
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
Swissmetal Boillat SA	Azienda svizzera produttrice di prodotti a base di rame
SWOT	Strenghts – Weaknesses – Opportunities - Threats
Transfair	Sindacato del personale delle categorie Posta/Logistica, Comunicazione, Trasporti pubblici e Amministrazione pubblica
Unia	Sindacato interprofessionale svizzero
USS	Unione sindacale svizzera

Allegato 2 - Personaggi

Duska Beretta	Moglie di Mauro Beretta
Matilde Beretta	Figlia di Mauro Beretta
Mauro Beretta	Membro del Comitato di sciopero, membro della CoPe, membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, collaboratore dell'Officina
Luca Bernasconi	Vice-direttore dell'Officina al momento dello sciopero
Simone Bernasconi	Direttore del Centro di competenza per la mobilità sostenibile e ferroviaria
Ferruccio Bianchi	Responsabile degli stabilimenti industriali alle FFS, vicepresidente del Consiglio di fondazione del Centro di competenza
Marco Borradori	Consigliere di Stato del Canton Ticino, Direttore del DT, dal 1995 al 2013
Mario Branda	Sindaco di Bellinzona dal 2012
Morena Carelle	Segretaria sindacale a Transfair, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto)
Werner Carobbio	Esponente politico ticinese (Partito socialista autonomo – PSA, poi Partito socialista - PS), già consigliere nazionale, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto)
Danilo Catti	Regista di film documentari sullo sciopero dell'Officina
Federico Corboud	Ricercatore presso la SUPSI
Ivan Cozzaglio	Membro del Comitato di sciopero, membro della CoPe, membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, collaboratore dell'Officina
Ezio Della Torre	Membro del Comitato di sciopero, già membro della CoPe, membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, collaboratore dell'Officina, pensionato dal 2013
Manuele Dell'Era	Membro della CoPe, membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, collaboratore dell'Officina
Bruna Frizzo	Moglie di Gianni Frizzo
Davide Frizzo	Figlio di Gianni Frizzo
Gianni Frizzo	Presidente del Comitato di sciopero, già presidente della CoPe, presidente dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, membro del Consiglio di fondazione del Centro di competenza, collaboratore dell'Officina, pensionato dal 2016
Rino Frizzo	Figlio di Gianni Frizzo
Pierre-Alain Gentil	Presidente del SEV dal 2005, deceduto a settembre 2008
Francesco Giampà	Direttore dell'Officina a partire dal 2018

Simone Gianini	Consigliere comunale della Città di Bellinzona, capodicastero territorio, presidente del Consiglio di fondazione del Centro di competenza dal 2017
Pietro Gianolli	Segretario sindacale al SEV, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto), pensionato dal 2018
Spartaco Greppi	Professore alla SUPSI, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto), membro del team di ricerca incaricato dello studio del 2010
Hanspeter Gschwend	Autore di diverse pubblicazioni sull'Officina
Teresa Guarna	Segretaria amministrativa a Unia, sospesa a dicembre 2008
Paul Haener	Direttore dell'Officina dal 2005 a gennaio 2008
Felix Hauri	Direttore dell'Officina dal 2012 al 2018
Alfredo Keller	Direttore dell'Officina dal 1971 al 1991
Roland Kuster	Direttore dell'Officina da febbraio 2008 al 2009
Moritz Leuenberger	Consigliere federale, capo del DATEC, dal 1995 al 2010
Saverio Lurati	Segretario sindacale dal 1988 al 2011, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto)
Christian Marazzi	Professore alla SUPSI, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto), membro del team di ricerca incaricato dello studio del 2010
Sandro Marci	Membro del Comitato di sciopero, membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, deceduto nel 2015
Brenno Martignoni	Sindaco di Bellinzona dal 2004 al 2012
Andreas Meyer	Direttore delle FFS dal 2007
Daniel Nordmann	Direttore di FFS Cargo SA dal 2000 al 2007
Giancarlo Penone	Membro della CoPe, membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, collaboratore dell'Officina
Nicolas Perrin	Direttore di FFS Cargo SA dal 2007
Patrizia Pesenti	Consigliera di Stato del Canton Ticino, direttrice del DSS, dal 1999 al 2011
Marcos Pettorossi	Già membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, collaboratore dell'Officina
Siro Petruzzella	Segretario sindacale a Unia, sospeso a dicembre 2008, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto)
Jeannine Pilloud	Capo della divisione Viaggiatori delle FFS dal 2010 al 2017
Donatello Poggi	Membro del Comitato di sciopero, collaboratore dell'Officina
Matteo Poretti	Membro del team di ricerca della SUPSI incaricato dello studio del 2010

Matteo Pronzini	Sindacalista a Unia, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto), membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, membro del Consiglio di fondazione del Centro di competenza
Fiore Raso	Membro della CoPe, membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, collaboratore dell'Officina
Laura Sadis	Consigliera di Stato del Canton Ticino, direttrice del DFE, dal 2007 al 2015
Giuseppe (Pino) Sergi	Coordinatore dell'MPS, membro del Comitato di sciopero "allargato" (senza diritto di voto)
Efrem Serio	Responsabile delle Risorse umane all'Officina dal 2004 al 2007
David Simoneta	Membro del Comitato di sciopero, già membro del comitato dell'Associazione Giù le mani dall'Officina, collaboratore dell'Officina
Marco Solari	Personalità ticinese del mondo culturale, mediatore di parte delle trattative durante lo sciopero
Franz Steinegger	Personalità politica svizzera, mediatore incaricato delle trattative dopo lo sciopero tuttora in corso
Jürg Stoeckli	Capo della divisione Immobili delle FFS dal 2010
Giorgio Tuti	Presidente del SEV
Christian Vitta	Consigliere di Stato del Canton Ticino, Direttore del DFE, dal 2015, già direttore della BDO SA
Antoinette Werner	Animatrice volontaria del Gruppo Donne e regista dello spettacolo
Claudio Zali	Consigliere di Stato del Canton Ticino, Direttore del DT, dal 2013
Felice Zanetti	Vicesindaco di Bellinzona dal 2011 al 2017, già presidente del Consiglio di fondazione del Centro di competenza

Allegato 3 - Bibliografia

BDO SA, "Studio di fattibilità tecnico-economico per la creazione nel Ticino di un Centro di competenza in materia di trasporto e mobilità ferroviaria presso le Officine FFS di Bellinzona", BDO, Lugano, 2013.

Becker H. S., *Les ficelles du métier, comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte, 2002.

Bronfenbrenner K. (dir.), *Global Unions: Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, Ithaca, Cornell University Press, 2007.

Boussard V., Martin E. e Vezinat N., "Modernisation des entreprises publiques", *Sociétés contemporaines*, n° 97, 2015, Paris, Presses de Sciences Po.

Boyer R., Durand J-P, *L'Après-fordisme*, Paris, Syros, 1995.

Cardano M., *La ricerca qualitativa*, Bologna, Il Mulino, 2011.

Castel R., *L'insécurité sociale, Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil, 2003.

Clot Y., *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris, La Découverte, 2010.

Crouch C., *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*, New York, Oxford University Press, 2005.

Cukier A., *Le travail démocratique*, Paris, PUF, 2018.

Dejours C., *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.

Dejours C., *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*, Paris, Payot, 2007

Dewey J., – [1888] 1993, « the ethics of democracy », in Morris D. e Shapiro D. (dir.), *John Dewey. The Political Writings*, Hackett Publishing Company, Indianapolis & Cambridge.

Didry C., *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

Dif-Pradalier M., *Libéralisation du marché de l'énergie, réorganisation du travail et mobilisation collective dans l'entreprise : le cas de Gaz de Bordeaux*, thèse de doctorat en sociologie, Université Bordeaux 2, 2009.

Dufour C., Hege A., « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *La Revue de l'IREs*, 65(2), 2010, p. 67-85.

Fletcher B. Jr., Hurd R., « Overcoming Obstacles to Transformation: Challenges on the Way to a New Unionism », in Turner L., Katz H.C., Hurd R.W. (dir.), *Rekindling the Movement: Labor's Question for Relevance in the 21st Century*, Ithaca/London, ILR Press, 2001, p. 182-210.

Frege C., Heery E. e Turner L., « The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries », in Frege C.M. e Kelly J. (dir.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, 2004, 137-158.

Friot B., *L'enjeu du salaire*, Paris, La Dispute, 2012.

Friot B., *Émanciper le travail. Entretiens avec Patrick Zech*, Paris, La Dispute, 2014.

Friot B., *Vaincre Macron*, Paris, La Dispute, 2017.

Gallino L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, 2007.

Ganz M., Voss K., Sharpe T., Somers C. e Strauss G., « Against the Tide: Projects and Pathways of the New Generation of Union Leaders, 1984-2001 », in Milkman R., Voss K. (dir.), *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Ithaca, New York, Cornell University Press, 2004, p. 150-194.

Goffman E., *Forms of Talk*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 1981.

Gollac M. (dir.), « Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques », *Travail et emploi*, n° 129, janvier-mars 2012, La Documentation Française.

Gollac M., Volkoff S. e Wolf L., *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, 2014.

Gourgues G. e Neuschwander C., *Pourquoi ont-ils tué LIP? De la victoire ouvrière au tournant néolibéral*, Paris, Raisons d'agir, 2017.

Gramsci A., *Quaderni del carcere 1 - Quaderni di traduzioni (1929-1932), 2 tomi*, A cura di Giuseppe Cospito e Gianni Francioni, Edizione nazionale degli scritti di A. Gramsci, Roma, Treccani, 2007.

Gschwend H., *Sciopero a Bellinzona. Il Cantone si rivolta*, Locarno, Rezzonico Editore, 2008.

Hyman R., *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, London, Sage, 2001.

Hyman R., « Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy », *Labor History*, 46(2), 2005, p. 137-154.

Lepori Sergi Angelica, «Una cultura sindacale dal basso», in Valsangiacomo N. e Mariani Arcobello F. (dir.), *Altre culture. Ricerche, proposte, testimonianze*, Quaderni rossi 16, Bellinzona, Fondazione Pellegrini-Canevascini, 2011: pp. 213-237.

Levesque C. e Murray G., « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale », *La Revue de l'Ires*, vol. 65, no. 2, 2010, p. 41-65.

Linhart D., *La modernisation des entreprises*, Paris, La Découverte, (Repères), 1994.

Linhart D. (avec la participation de Barabara Rist et Estelle Durand), *Perte d'emploi, perte de soi*, Paris, Edition éres, 2002.

Linhart D., *La Comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, éditions Erès, 2015.

Marazzi C., Lepori A. e Campello C., *La salute flessibile*, Bellinzona, SUPSI, 2007.

Martin D., *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, Presses universitaires de France, 1994.

Martin A. e Ross G., *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*, New York e Oxford, Berghahn Books, 1999.

Maruani M., *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2017 (5a edizione).

Mischi J., *Le bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, Marseille, Agone, 2016.

Myers S., « Temps de travail, temps du récit, et subjectivations dans les écrits romanesques des ouvriers. L'exemple de Travaux (1945), de Georges Navel », *Les Dossiers du Grihl*, 2018 (in linea).

Navel G., *Travaux*, Paris, Gallimard, 2007 (1945).

Pestoni G., *La privatizzazione della Posta svizzera*, Bellinzona, Syndicom e Fondazione Pellegrini-Canevascini, 2018.

Rossi G., Berti S., Del Don A. e Guerra S., *Giù le mani dalle Officine*, Bellinzona, Fontana e Salvioni, 2008.

Rudel R. (coord.), Poretti M., Corboud F., Greppi S., Huber A., Alberton S. e Marazzi C., "Gli stabilimenti industriali FFS di Bellinzona : potenziali di sviluppo in un'ottica di rilancio della politica industriale regionale", Manno / Canobbio, SUPSI, 2010.

Rosanvallon P., *La Démocratie inachevée, histoire de la souveraineté du peuple en France*, Paris, Gallimard, 2000.

Sassen S., *Territory, Authority, Rights: From Medieval to Global Assemblages*, Princeton/Oxford, Princeton University Press, 2006.

Supiot A. (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999.

Valsangiacomo N. e Mariani Arcobello F. (dir.), *Altre culture. Ricerche, proposte, testimonianze*, Quaderni rossi 16, Bellinzona, Fondazione Pellegrini-Canevascini, 2011.

Valsangiacomo N., Heimberg C., Clavien A., "Introduction: Des Grèves au pays de la paix du travail", Dossier: Des Grèves au pays de la paix du travail, *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, n° 28, 2012, p. 5-24.

Valsangiacomo N., "Touchez pas aux ateliers CFF de Bellinzone", in Alleva V. e Rieger A. (dir.), *Grèves au 21^è siècle*, Zurich, Rotpunktverlag, 2017, p. 47-58.

Viscontini F., *Giù le mani dall'officina! : 1976-1983, contro la minaccia di chiudere le officine FFS di Biasca : un esempio di impegno sindacale e politico per la salvaguardia dei posti di lavoro nelle regioni di montagna*, Bellinzona, Fondazione Pellegrini-Canevascini, 1992.